



COMUNE DI SPOTORNO
Provincia di Savona

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE**

(in deroga ai sensi dell'art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 29/10/2025

Articolo 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, commi 6-8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, disciplina le procedure comparative per le progressioni tra Aree, riservate al personale di ruolo dell'Amministrazione comunale.

In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, le procedure sono aperte anche ai dipendenti in possesso di un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, purché abbiano maturato un numero maggiore di anni di esperienza effettivamente utilizzata dall'Amministrazione.

2. Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).

3. Le disposizioni del presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo art. 6.

4. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate fino al 31 dicembre 2025, salvo proroghe o diverse scadenze stabilite dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Articolo 2 - Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, sono i seguenti:

a) essere dipendente del Comune di Spotorno a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza.

Tale requisito deve sussistere alla data di scadenza dell'avviso;

b) avere maturato, alla data di scadenza della domanda, un'anzianità di servizio, come previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022;

c) il candidato deve aver conseguito, negli ultimi tre anni o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio, una valutazione della performance positiva, con una votazione per ogni anno non inferiore a 15/20;

d) possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. In alternativa viene richiesta l'esperienza professionale indicata, per ciascuna Area di inquadramento, nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

e) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

Alla procedura valutativa sono ammessi i dipendenti in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti indicati nella tabella allegata C di corrispondenza:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Articolo 3 - Procedura valutativa

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato:
 - a) l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza.

L'esperienza viene valutata in base all'anzianità di servizio, compresi i periodi lavorati a tempo determinato anche presso altra amministrazione del comparto Funzioni Locali. L'anzianità è determinata assegnando 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 20 punti. Nel conteggio dell'anzianità non sono computati gli anni necessari a soddisfare il diritto di accesso alla procedura della progressione fra aree previsto dalla tabella C di corrispondenza, decurtando di conseguenza il conteggio di cui al punto precedente;

b) il titolo di studio posseduto;

c) le competenze professionali possedute.

2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un punteggio come da tabella che segue.

3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti precedenti è pari a 100 punti.

4. I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A - Esperienza	B - titolo di Studio	C - Competenze professionali
Max 20 punti	Max 20 punti	Max 60 punti
Esperienza maturata nell'area di inquadramento di provenienza: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 20 punti	<i>(non si conta il titolo inferiore a quello richiesto dall'esterno)</i> - diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 8 punti - diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 10 - laurea triennale/diploma universitario attinente - punti 12 - non attinente punti 6 - laurea specialistica o magistrale attinente: punti 16 - non attinente 8/ laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento attinente: punti 16 - non attinente 8 - specializzazioni post laurea e/o master post laurea: punti 4 attinente - non attinente 2	Sotto precisate

In caso di possesso di più lauree triennali o magistrali o master o diplomi, i punti sopra indicati saranno attribuiti per ogni titolo posseduto, non potendo comunque superare i 20 punti complessivi.

C - Competenze professionali max. 60 punti

Le specifiche competenze richieste saranno dettagliate nel bando di selezione in relazione al profilo ricercato.

Tipologia	Descrizione	Punteggio
<u>Valutazione individuale</u>	Valutazione performance positiva – non inferiore a 15/20 per ogni anno - media individuale degli ultimi 3 anni	massimo <u>20 punti</u>
<u>Abilitazioni professionali</u>	Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione: 1 punto per ogni abilitazione attinente fino al raggiungimento del punteggio massimo	massimo <u>5 punti</u>
<u>Responsabilità e compiti attribuiti con provvedimenti formali</u>	Competenze acquisite negli ultimi 5 anni, con durata superiore a 6 mesi, nel contesto dell'area professionale di provenienza, attinenti alle attività oggetto di selezione: -3 punti per ogni incarico RUP -6 punti per incarico di P.O. -5 punti per assegnazione specifiche responsabilità -5 punti per membro gruppo di lavoro interno Fino al raggiungimento del punteggio massimo	massimo <u>15 punti</u>
<u>Scheda sviluppo competenze professionali maturate nel profilo professionale di appartenenza</u>	Valutazione delle competenze professionali connesse al profilo di appartenenza e delle qualità culturali dimostrate dal dipendente, attraverso apposita scheda di rilevazione che sarà compilata dalla Commissione Giudicatrice.	massimo <u>20 punti</u>

Articolo 4 - Commissione esaminatrice

La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata dal Presidente e da altri due componenti, in conformità a quanto previsto dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e sulle procedure concorsuali.

Articolo 5 - Avviso della procedura valutativa

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura valutativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito Avviso approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale.
2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti a cura dell'Ufficio Personale. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.
3. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.
4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.
5. L'Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all'istruttoria delle istanze di partecipazione presentate dai dipendenti, disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla selezione. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Articolo 6- Graduatoria

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui al precedente articolo 3.
2. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - Maggiore punteggio riferito al criterio C;
 - Minore età anagrafica.
3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura valutativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad eccezione dell'eventuale rinuncia del vincitore.

4. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Articolo 7 - Decorrenza del nuovo inquadramento

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, alle norme sul reclutamento del personale di questo Ente, nonché alla normativa nazionale in materia di pubblico impiego, in quanto applicabili e compatibili .

Articolo 8 - Rinvio ed entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

2. Il presente regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa deliberazione di approvazione.

SCHEDA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE - Personale che svolge attività d'ufficio (da operatore a istruttore)

"SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI MATURATE NEL PROFILO PROFESSIONALE DI APPARTENENZA E DELLE QUALITA' CULTURALI"

AREA _____

NOMINATIVO _____

AREA PROFESSIONALE _____

**POSIZIONE ECONOMICA
ATTUALE** _____

CRITERIO	SOGLIA PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Proprietà di linguaggio: chiarezza, correttezza e precisione nell’esposizione orale e scritta, capacità di adeguare il registro comunicativo al contesto e agli interlocutori, favorendo la comprensione e l’efficacia delle relazioni interne ed esterne	Fino a punti 5	5
Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dei processi	Fino a punti 5	5
Sviluppo delle competenze nell'uso di applicativi e di strumenti informatici	Fino a punti 5	5
Autonomia e capacità di lavorare in gruppo	Fino a punti 5	5
	TOTALE (A)	20

La Commissione Giudicatrice

Spotorno, li _____

SCHEDA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE - Personale che svolge attività d'ufficio (da istruttore a funzionario)

"SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI MATURATE NEL PROFILO PROFESSIONALE DI APPARTENENZA E DELLE QUALITA' CULTURALI"

AREA _____

NOMINATIVO _____

AREA PROFESSIONALE _____

**POSIZIONE ECONOMICA
ATTUALE** _____

CRITERIO	SOGLIA PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Proprietà di linguaggio: chiarezza, correttezza e precisione nell’esposizione orale e scritta, capacità di adeguare il registro comunicativo al contesto e agli interlocutori, favorendo la comprensione e l’efficacia delle relazioni interne ed esterne	Fino a punti 5	5
Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dei processi	Fino a punti 5	5
Sviluppo delle competenze nell'uso di applicativi e di strumenti informatici	Fino a punti 5	5
Autonomia e capacità di coordinare gruppi di lavoro	Fino a punti 5	5
	TOTALE (A)	20

La Commissione Giudicatrice

Spotorno, li _____

SCHEDA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE - Personale che non svolge attività d'ufficio

"SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI MATURATE NEL PROFILO PROFESSIONALE DI APPARTENENZA E DELLE QUALITA' CULTURALI"

AREA _____

NOMINATIVO _____

AREA PROFESSIONALE _____

**POSIZIONE
ECONOMICA ATTUALE** _____

CRITERIO	SOGLIA PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Capacità di lavorare in gruppo condividendo le informazioni necessarie con i colleghi	Fino a punti 5	5
Disponibilità ad affrontare imprevisti e proporre soluzioni operative innovative	Fino a punti 5	5
Competenza tecnica nei compiti assegnati	Fino a punti 5	5
Capacità di ascolto e di relazionarsi con colleghi e responsabili	Fino a punti 5	5
	TOTALE (A)	20

La Commissione Giudicatrice

Spotorno, li _____