

Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del ____/____/____

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione	2
Art. 2 – Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa.....	2
Art. 3 – Procedura per la selezione comparativa.....	2
Art. 4 – Avviso della selezione comparativa	3
Art. 5 - Valutazione dei candidati.....	4
Art. 6 - Graduatoria della selezione comparativa	4
Art. 7 -Entrata in vigore	4

Art. 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 del CCNL 23.02.2026, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali riservate al personale a tempo indeterminato del Comune.
2. Il numero di posti per le selezioni comparative di cui al presente regolamento è indicato all'interno del PIAO o comunque del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale.
3. Le progressioni di carriera comportano la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore.
4. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa

1. Possono partecipare alle procedure per le selezioni comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
 - a. essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione secondo quanto indicato nel vigente repertorio dei profili professionali.
 - b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per la categoria e il profilo per i quali è indetta la selezione;
 - c. non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - d. avere maturato una anzianità di servizio minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
 - e. avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.
2. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente che siano in servizio attivo alla data di scadenza dell'avviso.

Art. 3 – Procedura per la selezione comparativa

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - a. la performance individuale nel triennio precedente l'anno dell'attivazione della selezione, alle condizioni minime di cui al precedente articolo 2, comma 1 lett. e);
 - b. l'eventuale possesso di titoli o competenze professionali o di studio, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
 - c. l'eventuale numero e tipologia di incarichi rivestiti, in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato sia all'interno che all'esterno dell'ente;
2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a, b, e c del comma 1, è pari a 100 punti.
3. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERIO	punteggio massimo attribuibile
a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili – valore medio da rapportare a 50 centesimi	50
b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno	35
c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti	15
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO	100

4. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera b) avverrà secondo i seguenti criteri precisando che saranno assegnati un massimo di 10 punti ai titoli di studio e un massimo di 25 punti alle competenze professionali:

	Area Funzionari e E.Q.	Area Istruttori
Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004)	5	0
Laurea vecchio ordinamento o specialistica	5	10
Laurea magistrale	5	5
Laurea triennale	0	5
Possesso di competenze professionali da accertare mediante eventuale colloquio	25	25
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO	35	35

5. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera c) avverrà secondo i seguenti criteri:

Numero e tipologia degli incarichi rivestiti (Max 15)	
incarichi svolti, presso altre pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001	1 punto per ogni incarico fino ad un massimo di 5 punti
incarichi svolti con formale attribuzione di mansioni superiori	1 punto per ogni incarico fino ad un massimo di 5 punti
Prestazioni svolte con attribuzione formale di particolari responsabilità	1 punto per ogni anno fino a un max di 5 punti (in caso di prestazione inferiore all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente)
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO	15

6. Ai fini della valutazione degli incarichi svolti saranno considerati solamente quelli resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 5 anni precedenti.
7. Ai fini della valutazione dei titoli di cui al precedente comma 3 lettera b), gli stessi devono essere posseduti, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda.

Art. 4 – Avviso della selezione comparativa

1. Il Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari e in esecuzione del PIAO, dispone l'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera in oggetto, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da

parte dei dipendenti. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

2. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso, da un minimo di 10 giorni ad un massimo di 30 giorni.
3. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente.
4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
5. Il responsabile del servizio personale può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 5 - Valutazione dei candidati

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla disciplina vigente, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile del servizio personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. La pubblicazione in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso" del provvedimento di ammissione ed esclusione dei candidati vale quale comunicazione ai candidati stessi a tutti gli effetti, ivi compresa la decorrenza dei termini per le eventuali impugnazioni.
3. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata a cura del Responsabile del servizio personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione, che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati all'art. 3. Laddove l'avviso dovesse prevedere la valutazione delle competenze professionali attraverso uno specifico colloquio la valutazione sarà effettuata da apposita commissione esaminatrice formata da tre componenti e nominata dal Responsabile del Servizio Personale che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato.

Art. 6 - Graduatoria della selezione comparativa

1. La graduatoria di merito è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio nell'Area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.
3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 7 -Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di deliberazione della Giunta Comunale che lo approva. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune.