



# **COMUNE DI ACQUAVIVA PLATANI**

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

## **Regolamento per la disciplina transitoria delle procedure per le PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE**

(art. 52, comma 1-bis D.Lgs. n. 165/2001)

(art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

(art. 12, commi 1 e 2, CCNL Funzioni Locali 23.02.2026)

## **Appendice del Regolamento sul Funzionamento degli Uffici e Servizi**

## INDICE

Art. 1	Oggetto ed ambito di applicazione
Art. 2	Requisiti per la partecipazione alla procedura
Art. 3	Procedura comparativa
Art. 4	Commissione esaminatrice della selezione comparativa
Art. 5	Avviso della selezione comparativa
Art. 6	Ammissione o esclusione dei candidati
Art. 7	Graduatoria
Art. 8	Rinvio
Art. 9	Entrata in vigore

**ART. 1**  
**OGGETTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, nonché all'art. 12 del CCNL del 23.02.2026, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzati dall'Amministrazione comunale, disciplina le procedure valutative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.
2. Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato dalla Giunta comunale nel piano triennale dei fabbisogni di personale, oggi confluito nel PIAO e nelle sue successive modifiche.
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo art. 5.
4. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2026.

**ART. 2**  
**REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA**

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di procedura valutativa.
2. Possono partecipare alle procedure 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 (o categoria previgente) immediatamente inferiore a quella oggetto di procedura comparativa:
    - \* per l'Area degli operatori esperti (ex cat. B): inquadramento nell'Area degli operatori (ex cat. giuridica A);
    - \* per l'Area degli istruttori (ex cat. C): inquadramento nell'Area degli operatori esperti (ex cat. B);
    - \* per l'Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D): inquadramento nell'Area degli istruttori (ex cat. C);
  - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa oppure, in assenza del titolo di studio, in possesso del numero minimo di anni di esperienza nell'Area (o previgente categoria) immediatamente inferiore, secondo quanto previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 che di seguito si riporta.
    - 1) per la progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti:
      - a) assolvimento dell'obbligo scolastico;

- b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
- 2) per la progressione dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori:
- a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento;
  - b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; **oppure**
  - c) assolvimento dell'obbligo scolastico;
  - d) almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
- 3) per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione:
- a) laurea (triennale o magistrale);
  - a) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; **oppure**
  - b) diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento;
  - c) almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

### **ART. 3**

#### **PROCEDURA COMPARATIVA**

- 1) In base all'art. 13, comma 6, del CCNL comparto Funzioni Locali 2019/2021 si stabilisce che i passaggi tra le aree avverranno secondo i seguenti criteri:
  - a) l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, anche a tempo determinato (minimo 20%);
  - b) il titolo di studio posseduto (minimo 20%);
  - c) le competenze professionali possedute quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite in contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (minimo 20%).
- 2) Ai fini della procedura valutativa ciascun candidato è valutato in 100esimi: al parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà attribuito un punteggio massimo di 40 punti, ai parametri di cui alle lettere b) e c) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 30 punti ciascuno.
- 3) Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che l'esperienza valutabile sarà quella maturata alla data dell'attivazione della selezione comparativa e che ai fini dell'attribuzione del punteggio si considerano le frazioni di anno superiori a 6 mesi:

Esperienza professionale	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Da 6 a 10 anni	10	10
Da 11 a 15 anni	20	20
Da 16 a 20 anni	30	30
Superiore a 20 anni	40	40

- 4) Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

Titolo	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Diploma di scuola secondaria superiore	0 punti	6 punti (massimo 6 punti)
Laurea triennale (L)	10 punti (massimo 10)	8 punti (massimo 8)
Diploma di Laurea (DL) del precedente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM)	15 punti (massimo 15)	10 punti (massimo 10)
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	2 punti (massimo 2)	2 punti (massimo 4)
Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)	3 punti (massimo 3)	3 punti (massimo 6)
Dottorato di ricerca (DR)	4 punti (massimo 4)	4 punti (massimo 8)
Abilitazione professionale in settori/materie afferenti all'area/profilo professionale per cui si concorre	5 punti (massimo 5)	5 punti (massimo 5)
Idoneità conseguite in precedenti procedure concorsuali purché afferenti ad area e/o a profilo professionale pari o superiore a quella/o da assegnare	2,5 punti (massimo 5)	2,5 punti (massimo 5)

- 5) Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che lo stesso indicatore non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio - ad esempio, una certificazione relativa al possesso di competenze digitali non potrà essere valutata anche come corso di formazione attinente - e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Indicatore</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Competenze acquisite nel contesto lavorativo relativo al profilo professionale da ricoprire	2 punti per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi (massimo 15)	3 punti per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi (massimo 15)
Incarichi per specifiche responsabilità, RUP, e/o attribuzione di posizione organizzativa attinente al settore oggetto di selezione	2 punti per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi (massimo 15)	3 punti per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi (massimo 15)
Corsi di formazione attinenti, validamente conclusi con certificazione finale	0,5 punti per corso (massimo 5)	0,5 punti per corso (massimo 10)
Specifiche certificazioni relative al possesso di competenze digitali	5 punti ciascuna (massimo 10)	7,5 punti ciascuna (massimo 15)
Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. 165/2001 autorizzati ed attinenti	1 punto ciascuno (massimo 5)	1,5 punti ciascuno (massimo 15)
Componente di commissioni di gara o di concorso	0,5 punti per commissione (massimo 10)	1 punto per commissione (massimo 10)
Assegnazione di mansioni superiori debitamente documentata	3 punti per ciascun periodo (massimo 10)	3 punti per ciascun periodo (massimo 10)

- 6) Il colloquio incentrato sulla mansione da ricoprire con l'obiettivo di valutare se le competenze, l'esperienza e la professionalità del/della candidato/a siano allineate con le necessità specifiche del ruolo. È fondamentale dimostrare non solo di saper svolgere il lavoro, ma anche di essere motivati e capaci.

#### **ART. 4**

#### **COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA**

- 1) La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente.
- 2) I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di reclutamento del personale.
- 3) I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.

- 4) Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore all'Area degli Istruttori.
- 5) Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconferibilità e/o per altre cause di cui ai successivi commi 9 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 3 e 4, oppure professionisti esperti estranei alla medesima P.A.. Per la raccolta di candidature a componente esterno di commissione il Comune può pubblicare specifici avvisi sul Portale InPA e/o sul proprio sito istituzionale o altra modalità prevista anche da leggi regionali.
- 6) Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].
- 7) La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
- 8) Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di Area competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
- 9) Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
- 10) Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
- 11) I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.
- 12) Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
- 13) La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 9 e seguenti del presente articolo.
- 14) La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
- 15) Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricusazione si intende accolta.
- 16) L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.
- 17) Non sono previsti compensi per i membri interni della Commissione esaminatrice.

**ART. 5**  
**AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA**

- 1) La Giunta, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.
- 2) Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a cura dell'ufficio personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
- 3) L'Avviso di cui al punto precedente contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
- 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 alla domanda di partecipazione allegata all'Avviso.
- 5) La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura. L'Avviso può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

**ART. 6**  
**AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI**

- 1) La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di Area competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
- 2) A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di Area di cui al comma 1, comunica l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi, mediante comunicazione personale.
- 3) I candidati che non abbiano ricevuto formale comunicazione di esclusione dalla selezione devono intendersi ammessi.

**ART. 7**  
**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, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, 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 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.

- 4) La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del dipendente meglio classificato o di cessazione del dipendente meglio classificato sopravvenuta, entro il termine di mesi 3 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.
- 5) Trattandosi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. Eventuali controversie saranno devolute al giudice competente.
- 6) La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di Area in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.

## **ART. 8 RINVIO**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

## **ART. 9 ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta Municipale che lo approva.