

COMUNE DI CIVITA D'ANTINO

PROVINCIA DI L'AQUILA

# **Regolamento**

**recante la Disciplina transitoria  
delle procedure comparative per le  
Progressioni verticali tra le Aree**

**ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e artt. 13,  
commi 6, 7 e 8 CCNL 16/11/2022**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.52 del 23/09/2023

## SOMMARIO

Art. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e finalità.....	Pag.	3
Art. 2 – Programmazione delle progressioni tra Aree transitorie.....	»	3
Art. 3 – Finanziamento delle progressioni tra Aree transitorie .....	»	4
Art. 4 – Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa.....	»	4
Art. 5 – Criteri di selezione – procedura comparativa.....	»	5
Art. 6 – Valutazione dei titoli .....	»	5
Art. 7 – Colloquio orale.....	»	8
Art. 8 – Commissione esaminatrice.....	»	8
Art. 9 – Avviso di selezione – procedura comparativa.....	»	8
Art. 10 – Conclusione della procedura e graduatoria finale .....	»	9
Art. 11 – Trattamento giuridico-economico .....	»	9
Art. 12 – Disposizioni finali .....	»	9
Art. 13 – Entrata in vigore .....	»	10

## **Art. 1**

### **Oggetto, ambito di applicazione e finalità**

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle procedure valutative, basate su un confronto tra candidati, per la progressione tra le aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito: “progressioni tra le Aree transitorie”), ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, comma 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 stesso.
2. Le progressioni tra le Aree transitorie sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Comune di Civita D'Antino (AQ), consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore.
3. Le progressioni tra le Aree transitorie si basano sulla valutazione del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.
4. Le progressioni tra le Aree transitorie possono avvenire entro il termine del 31 dicembre 2025, anche cumulativamente alle progressioni tra le Aree ordinarie di cui all'art. 15 del sopra menzionato CCNL 16/11/2022.
5. Il presente regolamento, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, infase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16/11/2022, disciplina le procedure comparative 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.
6. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura comparativa di cui al successivi articoli.

## **Art. 2**

### **Programmazione delle progressioni tra le Aree transitorie**

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree transitorie nell'ambito degli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
2. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure valutative di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 ed in coerenza con i principi costituzionali che regolano l'accesso al pubblico impiego. La percentuale è calcolata sulla base delle assunzioni previste per ciascuna Area contrattuale, con riferimento alle singole annualità.
3. Tale vincolo percentuale non opera con riferimento alle progressioni tra le Aree transitorie finanziate con le risorse di cui all'art. 3, punto 1, lett. b) di cui al presente Regolamento. [NOTA: recepito in tal modo l'orientamento applicativo ARAN CFL209. Trattandosi di interpretazione non ancora consolidata a livello dottrinale e/o giurisprudenziale, si rimanda alla scelta dell'Amministrazione in merito all'opportunità di

recepire tale orientamento o, alternativamente, di adottare un approccio prudentiale e vincolare tutte le procedure tra le Aree alla riserva del 50% dei posti previsti per l'accesso dall'esterno.]

### Art. 3

#### Finanziamento delle progressioni tra le Aree transitorie

1. Le progressioni disciplinate dal presente Regolamento sono finanziate:

a. attraverso il ricorso alle ordinarie capacità assunzionali dell'Amministrazione, ed in tal caso possono essere effettuate garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno;

b. anche attraverso l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, come previsto dall'art. 13, comma 8 del CCNL stesso. Le progressioni finanziate con tali risorse contrattuali aggiuntive non sono sottoposte al vincolo di garantire percentuali di accesso dall'esterno. [NOTA: si rimanda a quanto sopra indicato con riferimento al recepimento dell'orientamento applicativo ARAN CFL209.]

### Art. 4

#### Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa

1. Possono partecipare alle procedure valutative finalizzate alla progressione tra le Aree –transitoria- tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella C del CCNL 16/11/2022, di seguito riepilogati:

Progressioni tra aree	Requisiti
da Area degli Operatori (ex cat. A) a Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	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, opportunamente valutabile
da Area degli Operatori esperti (ex cat. B) a Area degli Istruttori (ex cat. C)	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 ed opportunamente valutabile; <b>oppure</b> 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 ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (ex cat. C) a Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	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 ed opportunamente valutabile; <b>oppure</b> 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 ed opportunamente valutabile.

2. 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 comparativa.

**Art. 5**  
**Criteria di selezione - procedura comparativa**

1. Le selezioni per le progressioni di carriera avverranno con procedura comparativa. L'avviso di selezione dovrà prevedere sia la valutazione dei titoli che lo svolgimento di un colloquio orale. Per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, saranno attribuiti i seguenti punteggi:

- a. valutazione dei titoli: **massimo 80 punti**;
- b. colloquio orale: **massimo 20 punti**.

2. La somma del punteggio ottenuto in sede di valutazione dei titoli e di quello ottenuto per il colloquio orale determina il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.

3. 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 80 punti, al parametri di cui alla lettere b) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 20 punti ciascuno.

**Art. 6**  
**Valutazione dei titoli**

1. La procedura di valutazione dei titoli prenderà in considerazione i seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato;
- b) titolo di studio posseduto;
- c) 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.

2. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione dell'esperienza maturata nell'area di provenienza (sia a tempo determinato che indeterminato) (a) è di 20 punti.

È attribuito un punteggio di 2 punti per ogni anno di servizio.

<b>ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA  (MAX 20 PUNTI)</b>	2 punti per ogni anno di servizio sia a tempo determinato che a tempo indeterminato
Anni: ( _____ *2) =	
Mesi: ( _____ /12*2)=	
TOTALE: _____	

Qualora risulti un numero decimale, si seguirà il seguente criterio:

- arrotondamento per eccesso: risultato con decimale pari o superiore a 0,6;
- arrotondamento per difetto: risultato con decimale pari o inferiore a 0,5.

3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione del titolo di studio (b) è di 30 punti. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

**AREA OPERATORI → OPERATORI ESPERTI**

<b>TITOLI DI STUDIO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	6
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) ( <b>assorbe il Diploma di qualifica professionale</b> )	<b>14</b>
Laurea triennale	22
Laurea Vecchio ordinamento/Specialistica/Magistrale ( <b>assorbe la Laurea Triennale</b> )	<b>30</b>

**OPERATORI ESPERTI → ISTRUTTORI**

<b>TITOLI DI STUDIO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	6
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) ( <b>assorbe il Diploma di qualifica professionale</b> )	<b>14</b>
Laurea triennale	22
Laurea Vecchio ordinamento/Specialistica/Magistrale ( <b>assorbe la Laurea Triennale</b> )	<b>30</b>

**ISTRUTTORI → FUNZIONARI ED E.Q.**

<b>TITOLO DI STUDIO richiesto per le progressioni speciali (con 10 anni di esperienza maturata)</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	20
<b>TITOLI DI STUDIO ulteriore</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Laurea triennale	25
Laurea Vecchio ordinamento/Specialistica/Magistrale ( <b>assorbe la Laurea Triennale</b> )	30

4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione delle competenze professionali possedute dal candidato (c) è di 30 punti. La valutazione è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO MAX</b>
---------------------------------	------------------	----------------------

<p>Risultanze della valutazione della performance individuale</p> <p>(fino a un massimo di 10)</p>	<p>Si considera la media dei punteggi conseguiti nelle schede individuali di valutazione degli ultimi tre processi valutativi conclusi.</p> <p>Il massimo punteggio attribuibile, pari a 10 punti, è assegnato al dipendente che ha raggiunto una media pari a 100.</p> <p>Il punteggio sarà attribuito proporzionalmente alla media del punteggio ottenuta dal dipendente nel triennio di riferimento, con arrotondamento alla seconda cifra decimale applicando la seguente formula:</p> <p>10 (punteggio max) : 100 = X : media del punteggio del triennio precedente.</p> <p>Es. media del punteggio del triennio precedente pari a 80</p> <p><math>100:100 = X:80 \Rightarrow X = (10 \cdot 80) / 100 = 8</math></p>	<p>10</p>
<p>Competenze acquisite a seguito di processi formativi</p> <p>(fino a un massimo di 10)</p>	<p>Sono valutati solo i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria ad es. sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; ecc...</p> <p>1 punto per ogni attestato di frequenza</p>	<p>10</p>
<p>Responsabile procedimento</p> <p>(fino a un massimo di 5 incarichi di RUP)</p>	<p>1 punti per ogni responsabilità di procedimento</p>	<p>5</p>
<p>Membro di commissione di concorso/ gara</p> <p>(fino a max 3 esperienze)</p>	<p>1 punti per ogni concorso/gara</p>	<p>3</p>

Abilitazioni professionali	1 punto	1
Competenze informatiche certificate	1 punto	1

**Art. 7**  
**Colloquio orale**

1. Il colloquio orale consiste di approfondimento, rispetto alle competenze richieste dalla posizione di lavoro da coprire, delle esperienze professionali o formative del candidato: **massimo 20 punti**. Il colloquio è valutato in trentesimi e si intende superato solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30. Tale punteggio va poi parametrato rispetto al massimo di 20 punti sopra detti riservati al colloquio orale.

**Art. 8**  
**Commissione esaminatrice**

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree transitoria il Dirigente/Segretario comunale/Responsabile E.Q. del personale nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa.
2. La Commissione esaminatrice è composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, in possesso di competenze professionali idonee a valutare i requisiti ed i criteri di selezione previsti, nonché da un segretario verbalizzante.
3. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati nel verbale redatto dalla Commissione, approvato con determinazione del Dirigente/Segretario comunale/Responsabile E.Q. del personale.
4. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

**Art. 9**  
**Avviso di selezione – procedura comparativa**

1. Gli avvisi di selezione per le procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento sono predisposti dall'ufficio del personale ed approvati con provvedimento del Dirigente/Segretario/Responsabile E.Q. del personale.
2. Gli stessi vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sulla rete intranet dell'Amministrazione, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali vigente alla data di approvazione dell'avviso.
3. I dipendenti interessati a partecipare alla procedura valutativa dovranno presentare istanza di partecipazione nei tempi e nelle modalità indicate nell'avviso di selezione, pena l'esclusione dalla procedura.
4. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Segretario Generale.

5. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

#### **Art. 10**

#### **Conclusione della procedura e graduatoria finale**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei titoli e nel colloquio orale dicui ai precedenti articoli.

2. La graduatoria finale è pertanto formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio la maggior età anagrafica.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

4. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le Aree transitorie sono approvate con determinazione del Dirigente/Segretario/Responsabile del personale.

5. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

6. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura comparativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, con esclusione dell'eventuale rinuncia del vincitore.

7. La graduatoria finale di merito sarà, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa sul sito internet sezione Amministrazione Trasparente e all'Albo online dell'Ente per almeno 15 giorni.

#### **Art. 11**

#### **Trattamento giuridico-economico**

1. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.

2. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. In caso di progressione tra le Aree, al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al già menzionato trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

#### **Art. 12**

#### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione e

regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'Ente, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.

**Art. 13**  
**Entrata in vigore**

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