



COMUNE DI SIZZANO

PROVINCIA DI NOVARA

C.A.P. 28070 - CODICE FISCALE 80001390030

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE**
(Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 03.11.2025

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI
TRA AREE
(Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Oggetto e 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, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 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.
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 norme contenute nel 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 entro il 31 dicembre 2025, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

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 Sizzano e 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 non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
 - b) Avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno cinque anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, tenendo conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
 - c) Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. In alternativa al requisito del possesso del titolo di studio viene richiesta l'esperienza

professionale indicata, per ciascuna Area di inquadramento, nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

d) 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.

3. Procedura valutativa.

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato:
 - a) l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) il titolo di studio posseduto;
 - c) le competenze professionali quali le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;
2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale non

inferiore al 20%.

3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), e c) e d) precedenti è pari a 100 punti.

4. I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A - Esperienza	B - Titolo di Studio	C - Competenze professionali	
		C1-Formazione acquisita nell'ambito lavorativo	C2 - Competenze professionali
Max 25 punti	Max 20 punti	Max 15 punti	Max 40 punti
Esperienza maturata nell'area di inquadramento di provenienza: 0,2 punti per ogni mese fino ad un massimo di 25 punti	<i>(non si conta il titolo inferiore a quello richiesto dall'esterno)</i> - diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 5 - laurea triennale/diploma universitario: punti 4 - laurea specialistica o magistrale: punti 8 - laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 12 - specializzazioni post laurea: punti 3 - master post laurea: punti 3	Attività formative attinenti alle funzioni Istituzionali dell'Ente: 0.5 punti per ogni corso di formazione di durata superiore alle 4 ore, con attestato; 3 punti per ogni corso con attestazione del superamento di esame finale	Valutazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi di provenienza, tra le quali competenze certificate e incarichi rivestiti, fino al massimo di 40 punti (vedi dettaglio)

C2 - Competenze professionali max. 40 punti - [dettaglio]

Tipologia	Descrizione	Punteggio
<u>Conoscenze informatiche</u>	Competenze riconosciute con certificazione (ECDL/ICDL, Pекit expert, EIPASS)	da 2 a 5 punti per modulo, massimo 2 moduli, in relazione al profilo ricercato
<u>Competenze Linguistiche</u>	Corsi di lingua straniera di durata non inferiore a 20 ore con superamento esame finale e valutazione	da 1 a 4 punti per corso per un massimo di 2 corsi, in relazione al profilo ricercato
<u>Valutazione individuale</u>	Valutazione media individuale degli ultimi 4 anni, se prestati presso l'Ente	massimo 4 punti
<u>Abilitazioni professionali</u>	Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione	1 punti per abilitazione, massimo 5 punti

<u>Competenze lavorative</u>	Competenze acquisite nel contesto dell'area professionale di provenienza, attinenti alle attività oggetto di selezione: <ul style="list-style-type: none"> - Attribuzione formale di mansioni superiori - Incarichi di responsabilità rivestiti nell'Ente nel corso dell'esperienza lavorativa - Incarichi di P.O. – E.Q rivestiti; - Docenze - Pubblicazioni 	massimo 13 punti
------------------------------	--	------------------

4. Commissione valutatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione formata dal Segretario Comunale e da altri due dipendenti con inquadramento nel pubblico impegno non inferiore a quello del posto messo a selezione, e nominati dal Segretario Comunale, in conformità a quanto dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dalle norme sul reclutamento del personale.

5. Avviso della procedura valutativa

1. La selezione è preceduta da apposito Avviso. 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 di cui al comma 1 contiene 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.
3. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente 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.
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'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.
6. L'Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

6. Svolgimento dei lavori

1. Nella sua prima seduta la Commissione si insedia e riceve, tramite il proprio Segretario, la documentazione dei concorrenti con le allegate domande.
2. La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni di cui all'art. 3 del presente documento e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

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 di punteggio tra due o più dipendenti è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di 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, con esclusione 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

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 con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.