

---

COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO  
PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

---

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE DEI  
DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO  
DEL TRONTO (IN PRIMA APPLICAZIONE AI SENSI  
DELL'ART. 13 CO. 6, 7 E 8 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 16  
NOVEMBRE 2022)**

*APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N..... DEL .....*

## PREMESSA

Al fine di valorizzare le professionalità interne, il Comune di San Benedetto del Tronto può attivare procedure valutative per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in merito.

Le progressioni di carriera sono riservate al personale dipendente mediante passaggio all'area contrattuale superiore, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e del CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019 - 2021 sottoscritto il 16 novembre 2022

Ai sensi dell'art. 13, comma 6, del predetto CCNL, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata *Tabella C - Tabella di corrispondenza*, allegata al citato CCNL.

## ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive, di tipo comparativo, per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL Comparto Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ("Progressioni tra le aree"), in prima applicazione ai sensi dell'art. 13 co. 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022.

2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una area professionale a quella immediatamente superiore e si attua attraverso una procedura valutativa di tipo comparativo.

3. Le procedure di cui al precedente comma 2 sono attivate previa deliberazione della Giunta Comunale. Con la programmazione del fabbisogno di personale, la Giunta Comunale stabilisce, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, delle risorse disponibili e dei vincoli di bilancio, il numero delle progressioni tra le aree, distinte per area contrattuale e/o per area contrattuale riservata a specifici profili professionali.

## ART. 2 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13 co. 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto della normativa vigente, dei criteri e dei limiti previsti per l'utilizzo a tale fine delle risorse finanziarie e dei vincoli di bilancio, le **progressioni tra le aree (c.d. "in deroga")** possono essere attribuite tramite procedura valutativa basata:

- *sull'esperienza maturata nell'area di appartenenza, anche a tempo determinato;*
- *sull'assenza di provvedimenti disciplinari (superiori al rimprovero verbale) negli ultimi due anni;*
- *sui titoli di studio;*
- *sulle competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi certificati;*
- *sulle competenze, conoscenze e attitudini professionali ulteriori rispetto a quelle previste per l'accesso all'area dall'esterno, valutate in sede di colloquio.*

2. Il dipendente che negli ultimi due anni è stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale non può partecipare alla procedura comparativa per il riconoscimento della progressione tra le aree.

3. Il personale interessato deve essere in possesso di un'anzianità minima di 3 anni presso il Comune di San Benedetto del Tronto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'area di appartenenza, oltre che in possesso dei requisiti previsti nella *Tabella C – Tabella di corrispondenza* del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che si riporta di seguito:

**Tabella C**  
**Tabella di corrispondenza**

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

4. I criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree in prima applicazione ai sensi del presente articolo sono oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 co. 3 let. o) e dell'art. 13 co. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

### **ART. 3 - BANDI DI SELEZIONE**

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di personale, sono pubblicati per la durata di almeno 10 giorni all'albo pretorio e nel sito internet istituzionale dell'Ente.
2. Il bando di selezione può specificare le competenze e le conoscenze professionali ulteriori oggetto del colloquio, anche eventualmente distinte per profilo professionale.
3. Entro il termine stabilito dal bando di selezione sarà possibile, per ciascun dipendente, aggiornare il proprio fascicolo personale e presentare la candidatura per il bando di selezione pubblicato.

### **ART. 4 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA**

1. Nel bando di indizione delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e dell'art. 15 CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022 sarà prevista, per la valutazione comparativa dei candidati, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di **30 punti** (*40% esperienza professionale – 20% titoli di studio – 40% competenze professionali*), come di seguito indicati:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SUB	PUNTI
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE/12</b>		
1 punto per ogni anno intero di servizio, anche a tempo determinato*	12	12
<b>TITOLI DI STUDIO/6</b>		
Titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area di appartenenza	1	6
Titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area superiore	2	
Votazione titolo di studio previsto per l'accesso all'area superiore dall'esterno**	2	
Titolo di studio ulteriore*** ( <i>0,50 punti per laurea/master universitario/dottorato di ricerca, attinente alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza</i> )	1	
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI/3****</b>		
Competenze informatiche o linguistiche ( <i>0,40 punti per attestato/certificato conseguito con valutazione finale, rilasciato da scuola/istituto/ente certificato</i> )	2	3
Abilitazione professionale, attinente alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza ( <i>0,40 punti per attestato/certificato, rilasciato da scuola/istituto/ente certificato</i> )		
Corsi di formazione di almeno 12 ore (con esclusione della formazione obbligatoria), attinenti alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, svolti negli ultimi 5 anni ( <i>0,20 punti per attestato/certificato</i> )	2	
Corsi di formazione di almeno 3 ore (con esclusione della formazione obbligatoria), attinenti alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, svolti negli ultimi 5 anni ( <i>0,10 punti per attestato/certificato</i> )		
Incarico affidato dal Dirigente/Sindaco con atto formale, ed effettivamente esercitato, attinente alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza ( <i>0,20 punti ad incarico</i> )		
<b>COMPETENZE E CONOSCENZE PROFESSIONALI ULTERIORI/9</b>		
Competenze, conoscenze e attitudini professionali ulteriori accertate mediante colloquio*****	9	9

#### \* ESPERIENZA PROFESSIONALE

Fermo restando il requisito dell'anzianità minima di 3 anni presso il Comune di San Benedetto del Tronto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'area di appartenenza e i requisiti della *Tabella C – Tabella di corrispondenza* del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, previsti per poter partecipare alla valutazione comparativa, per **esperienza professionale** si intende l'anzianità maturata nell'area contrattuale di provenienza, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del Comparto Funzioni Locali nonché, nella medesima o corrispondente area contrattuale, presso altre amministrazioni di Comparti diversi, alla data di scadenza del bando di selezione.

Gli anni di esperienza professionale ricomprendono e assorbono gli anni di esperienza previsti come requisito necessario per poter partecipare alla procedura selettiva per la progressione tra le aree.

## \*\* TABELLA VOTAZIONE TITOLO DI STUDIO

TITOLO espresso in sessantesimi		TITOLO espresso in centesimi		TITOLO espresso in cento decimi		PUNTI
DA	A	DA	A	DA	A	
36/60		60/100	64/100	66/110	70/110	0
37/60	47/60	65/100	80/100	71/110	89/110	0,5
48/60	54/60	81/100	90/100	90/110	99/110	1
55/60	59/60	91/100	99/100	100/110	109/110	1,5
60/60		100/100		110/110 e 110/110 con lode		2

### \*\*\* TITOLI DI STUDIO ULTERIORI

Sono considerati i **titoli di studio ulteriori** rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'area contrattuale. Per l'accesso all'area dei Funzionare e della Elevata Qualificazione il titolo di studio ulteriore consiste nella seconda laurea, master universitario o dottorato di ricerca universitario attinente alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.

### \*\*\*\*COMPETENZE PROFESSIONALI

I **certificati**, gli **attestati** e gli **atti di incarico** devono essere posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la pubblicazione del bando di selezione.

### \*\*\*\*\* VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DELLE CONOSCENZE PROFESSIONALI ULTERIORI

Inadeguate/Scarse	Limitate/Insufficienti	Sufficienti	Discrete	Buone	Ottime	Eccellenti
1-2	3-4	5	6	7	8	9

Il **colloquio** è finalizzato ad accertare **le competenze, le conoscenze e le attitudini professionali ulteriori possedute dal candidato per il valido assolvimento dei compiti e delle mansioni richieste ed esigibili nell'area professionale superiore**, sulla base delle declaratorie riportate nell'allegato A) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che descrivono le mansioni e le specifiche professionali proprie di ciascuna area professionale.

L'attribuzione del punteggio numerico esprime e sintetizza il giudizio sulle competenze e sulle conoscenze professionali ulteriori, assicurando la necessaria spiegazione circa la valutazione compiuta.

È facoltà della Commissione esaminatrice specificare ulteriormente i criteri di valutazione del colloquio finalizzato ad accertare il possesso delle competenze e le conoscenze professionali ulteriori.

## **ART. 5 - COMMISSIONE ESAMINATRICE**

1. Con atto del Segretario Generale è nominata la Commissione esaminatrice cui competerà la responsabilità della procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni tra le aree contrattuali (o per area contrattuale riservata a specifici profili professionali).
2. La Commissione esaminatrice è composta da 3 o da 5 membri, tra cui almeno il Segretario Generale o un Dirigente con funzioni di Presidente.
3. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

## **ART. 6 - FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE**

1. La progressione tra le aree è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale (o profilo professionale).
2. La progressione tra le aree è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito nella valutazione complessiva il punteggio più alto all'interno dell'area contrattuale (eventualmente specificata per profilo professionale), in sequenza fino ad esaurimento dei posti previsti.
3. I candidati che al colloquio finalizzato ad accertare le competenze e le conoscenze professionali ulteriori conseguano un punteggio inferiore a 5 sono dichiarati NON IDONEI.
4. La graduatoria finale è formata dalla Commissione esaminatrice secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con disposizione del Dirigente competente in materia di personale.
5. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
  - a) maggiore esperienza professionale;
  - b) minore età anagrafica.
6. La graduatoria è comunicata ai dipendenti ed ha vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni tra le aree cui è riferita, per cui non è possibile alcun scorrimento della stessa.
7. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali.
8. 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 predetto 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. 7 - REVOCA DELLA SELEZIONE**

1. Con decisione motivata l'Amministrazione comunale può revocare la selezione, previa informazione sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

## **ART. 8 - RINVIO**

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e dei vigenti CCNL e CCI.