



COMUNE DI TERNI

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROCEDURE COMPARATIVE
DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE
(*c.d. progressioni verticali in deroga*)
ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del
D.lgs. 165/2001 e dell'art. 13 comma 6, 7
e 8 del CCNL 16 novembre 2022.**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del 2024

Il presente documento è conforme all'originale siglato olografo
dai rappresentanti delle sigle sindacali rappresentative nell'Ente e
dal Presidente della Delegazione trattante di Parte pubblica

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento della procedura selettiva ai fini delle progressioni tra le aree del vigente ordinamento professionale, in attuazione delle disposizioni transitorie di cui all'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021.
2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del comune di Terni, che prevede il passaggio da un'area di classificazione a quella immediatamente superiore, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata dai dipendenti ed effettivamente utilizzata dall'Amministrazione comunale, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno e si attua attraverso procedura selettiva di tipo comparativo.
3. Le progressioni di cui al presente Regolamento vengono espletate in attuazione del Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 di cui alla DGC n. 430 del 20/11/2024 (PIAO 2024-2026 e ss.mm.ii. sul punto) nei limiti dei fabbisogni previsti e delle risorse definite ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) ed ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022.

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura di progressione di cui al presente Regolamento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Terni, appartenenti all'Area professionale immediatamente inferiore rispetto a quella della posizione da ricoprire, in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C "*TABELLA DI CORRISPONDENZA*" allegata al CCNL Funzioni locali 2019-2021, di seguito riportati:

- da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (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;

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 (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (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;

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.

Qualora il candidato possieda entrambi i requisiti di accesso, sarà lo stesso a dover indicare, al momento della domanda, quale utilizzare al fine della partecipazione alla selezione e quale, invece, comporterà punteggio aggiuntivo.

Art. 3 - Avvisi di selezione

1. La procedura è indetta con apposito Avviso pubblicato nella intranet comunale e nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione trasparente. Nell'Avviso sono indicati, tra l'altro, modalità e termini di presentazione delle domande di partecipazione e le modalità di svolgimento della procedura.

Art. 4 - Elementi di valutazione della procedura selettiva

1. Costituiscono elementi di valutazione comparativa dei candidati:

- a) l'esperienza maturata con contratto di lavoro subordinato, nell'area professionale di provenienza, anche a tempo determinato, anche presso altre P.A.;
- b) il possesso dei titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla procedura, così come dettagliatamente indicati all'art. 6, lett. b) e comunque attinenti alla famiglia professionale per cui si concorre;
- c) competenze professionali acquisite attraverso lo svolgimento di attività lavorative attinenti all'area professionale e alla famiglia professionale per la quale si concorre, percorsi formativi, competenze certificate, incarichi professionali ricoperti attinenti, valutazione della performance individuale, nonché il possesso di competenze trasversali rilevanti nello specifico ruolo, intese come l'insieme dei comportamenti organizzativi che esprimono le capacità e le attitudini individuali rilevanti per svolgere al meglio il proprio ruolo quali: consapevolezza del contesto, soluzione dei problemi, consapevolezza digitale, orientamento all'apprendimento, affidabilità, accuratezza, iniziativa, orientamento al risultato, ottimizzazione delle risorse (art. 6 lett. c)).

Art. 5 - Procedura selettiva

1. La selezione dei candidati avviene tramite:

- a) la valutazione comparativa degli elementi - punti a) e b) di cui all'articolo precedente, con l'attribuzione di un punteggio per ciascuno di essi, fino al raggiungimento di un totale massimo di **punti 60**, così come dettagliato all'art. 6;
- b) la valutazione delle competenze professionali – punto c) di cui all'articolo precedente, per un totale massimo di **punti 40**, che include un colloquio (max punti 10), così come previsto all'art. 6.

Art. 6 - Valutazione

1. La valutazione dei candidati avviene in base ai seguenti criteri e modalità:

a) **Esperienza maturata nell'area di provenienza:**

servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, nell'area professionale immediatamente inferiore, *eccedente il periodo minimo* richiesto per l'ammissione, fino ad un massimo di **punti 30**, in base ai seguenti criteri:

- **2,00 punti per ogni anno di servizio prestato, anche part-time** (si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; sono valutabili le frazioni di anno in ragione di mese, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni/frazioni superiori a 15 giorni);

b) **Possesso di titoli di studio ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso al Bando, per un punteggio massimo di **punti 30**, come di seguito indicato:

Max
30
Punti
30%

Max
30
Punti
30%

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	punti 16
Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 8
Seconda laurea attinente	punti 2
Dottorato di ricerca / Master Universitario di 2° livello (DM 270/2004) / Diploma di Specializzazione (DS)	punti 3
Master Universitario di 1° livello (DM 270/2004) / Corso di perfezionamento universitario	punti 2
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	punti 7
Per tutti i titoli non attinenti alla famiglia professionale per cui si concorre, i punteggi vengono valutati al 20% del punteggio corrispondente	
N.B. IL PUNTEGGIO DELLA LAUREA TRIENNALE O IL DIPLOMA UNIVERSITARIO EQUIPARATO NON POSSONO ESSERE SOMMATI A QUELLO DEL DIPLOMA DI LAUREA DEL PREVIGENTE ORDINAMENTO UNIVERSITARIO O DELLA LAUREA SPECIALISTICA / MAGISTRALE	

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Diploma di scuola secondaria di secondo grado	punti 8
Diploma universitario (DU) / Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 8
Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	punti 8
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	punti 6
Per tutti i titoli non attinenti alla famiglia professionale per cui si concorre, i punteggi vengono valutati al 20% del punteggio corrispondente	
N.B. IL PUNTEGGIO DELLA LAUREA TRIENNALE O IL DIPLOMA UNIVERSITARIO EQUIPARATO NON POSSONO ESSERE SOMMATI A QUELLO DEL DIPLOMA DI LAUREA DEL PREVIGENTE ORDINAMENTO UNIVERSITARIO O DELLA LAUREA SPECIALISTICA / MAGISTRALE	

Totale 40 Punti - 40%
30 competenze professionali + 10 colloquio

**Max
30
Punti**

- c) **Possesso di competenze professionali** acquisite attraverso lo svolgimento di attività lavorative attinenti all'area professionale e alla famiglia professionale per la quale si concorre, percorsi formativi, competenze certificate, incarichi professionali rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione per un punteggio massimo di **punti 30**, come di seguito indicato:

**4
Punti**

- i) Attività di formazione, attinenti alla famiglia professionale per cui si concorre, che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, nell'ultimo quinquennio, con attribuzione **di punti 1 per ogni corso**, fino ad un massimo di **punti 4**;

**2
Punti**

- ii) Attività di formazione, attinenti alla famiglia professionale per cui si concorre, attestate con autocertificazione della frequenza, nell'ultimo quinquennio, con attribuzione **di punti 0,5 per ogni corso**, fino ad un massimo di **punti 2**;

**2
Punti**

- iii) competenze informatiche e/o digitali certificate con attribuzione **di punti 1 per ogni certificazione** rilasciata da soggetti certificatori autorizzati fino ad un massimo di **punti 2**;

- | | |
|--------------------|--|
| 2
Punti | iv) competenze linguistiche certificate con attribuzione di punti 1 per ogni certificazione conseguita rilasciata da soggetti certificatori autorizzati, fino ad un massimo di punti 2 ; |
| 2
Punti | v) pubblicazioni, docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto , fino ad un massimo di punti 2 ; |
| 3
Punti | vi) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa area oggetto della selezione: punti 1 per ciascuna idoneità , fino ad un massimo di punti 3 ; |
| 5
Punti | vii) numero e tipologia di incarichi formalmente attribuiti, comprese le mansioni superiori regolarmente attribuite o formalmente riconosciute e/o progetti conferiti effettivamente portati a termine, con provvedimento di buon esito: punti 1 per ogni incarico , fino ad un massimo di punti 5 ; |
| 10
Punti | viii) Valutazione media della performance individuale dell'ultimo quinquennio, da considerare nel seguente modo: <ul style="list-style-type: none"> - Media valutazione da 95 a 100 - punti 10; - Media valutazione da 90 a 95 - punti 5; - Media valutazione sotto 90 - punti 0; |
| 10
Punti | ix) Colloquio : finalizzato ad approfondire l'insieme delle competenze tecnico specialistiche e delle competenze trasversali maturate dal candidato anche attraverso il confronto e l'esposizione da parte del dipendente in relazione alle attività svolte e alle esperienze professionali maturate attinenti all'area e alla famiglia professionale per la quale si concorre, approfondendo le motivazioni del candidato, per un punteggio massimo di punti 10 , come di seguito indicato: |

da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)

- saranno approfondite e valutate nello svolgimento di attività istruttoria, raccolta e analisi di informazioni e dati utili, a supporto di procedure attinenti lo specifico ruolo per cui si concorre; attività per monitoraggi, controlli e verifiche dal contenuto amministrativo o tecnico anche mediante l'utilizzo di specifici applicativi informatici; attività che richiedono la gestione di relazioni con l'utenza interna e/o esterna mediante interlocuzione verbale e scritta e che richiedono anche la valutazione e la risposta ai feed back ricevuti affrontando e proponendo soluzioni per eventuali problematiche rappresentate dagli utenti; nell'ambito delle attività svolte saranno valutate anche le capacità di adattamento ai cambiamenti connessi all'utilizzo di nuove tecnologie e di nuovi strumenti digitali, e/o all'introduzione di nuovi metodi e procedure di lavoro; sarà inoltre oggetto di valutazione l'affidabilità, lo spirito di collaborazione e di iniziativa e la capacità di operare in presenza di ostacoli o di criticità.

- saranno approfondite e valutate le esperienze professionali a supporto di processi e procedure particolarmente complessi, per il contenuto tecnico - professionale e/o per gli effetti e i destinatari, e/o a supporto di progetti, iniziative, anche legati a obiettivi di carattere innovativo e strategico, per il funzionamento dell'amministrazione e/o per l'utenza interna e/o esterna, anche analizzando eventuali criticità e problematiche al fine di individuare e proporre tempestive ipotesi di soluzione coerenti con l'analisi effettuata; attraverso attività di studio e istruttoria particolarmente complessi afferenti atti di pianificazione, programmazione, analisi, controlli e verifiche dal contenuto tecnico specialistico e conseguente assunzione di responsabilità della qualità e correttezza tecnica delle attività svolte rispetto all'incidenza sul risultato finale del processo/procedura di lavoro; saranno valutate le capacità di lavoro in autonomia, le capacità gestionali e organizzative.

Art. 7 - Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è composta da tre componenti di cui: un Presidente ed almeno e/o un membro esperto della famiglia professionale di concorso. Potrà altresì essere nominato un membro esterno all'amministrazione comunale (esperto in psicologia del lavoro), sempre nel rispetto del numero massimo dei componenti (3). E', inoltre, nominato un dipendente comunale a supporto della Commissione, per ricoprire le funzioni di segretario verbalizzante.

Art. 8 - Formazione della graduatoria finale

1. In relazione alle posizioni afferenti ciascuna famiglia professionale, viene formata la graduatoria finale, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punteggio, della preferenza per:
 - a) il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione, nell'Area di attuale appartenenza;
 - b) il dipendente più giovane di età.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti delle posizioni complessivamente messe a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del dirigente competente in materia di personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite delle posizioni oggetto della procedura.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nell'area 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 dal periodo di prova, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL vigente e, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità.
6. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale previsto per l'Area professionale di nuovo inquadramento. 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. 9 - Rinvio e disposizioni finali

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle disposizioni del CCNL Funzioni locali e alle norme vigenti in materia di procedure concorsuali;
2. Il presente Regolamento è pubblicato nella intranet comunale e nel sito istituzionale dell'Ente - Sezione Amministrazione trasparente.