



COMUNE DI TERNI

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE
COMPARATIVE DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE
ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del
D.lgs. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 16 novembre
2022.**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del 2025

PROCEDURA ORDINARIA

INDICE

ART. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

ART. 2 - Avviso di procedura comparativa

ART. 3 - Requisiti per la partecipazione

ART. 4 - Articolazione delle procedure

ART.5 - Valutazione dei titoli

ART.6 - Commissione esaminatrice

ART. 7 - Assunzione in servizio

ART.8 - Norma finale

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

- 1.** Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento della procedura comparativa per le progressioni ordinarie tra le aree (c.d. progressioni verticali) del vigente sistema di classificazione di cui alle disposizioni del CCNL Comparto Funzioni Locali ex art. 15 del CCNL 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.
- 2.** La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo e valorizzazione professionale in coerenza con le esigenze organizzative dell'ente riservato al personale interno e di ruolo del Comune di Terni, che prevede il passaggio da un'area d'inquadramento a quella immediatamente superiore attraverso una procedura di tipo comparativo.
- 3.** La procedura comparativa è finalizzata a:
 - riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;
 - riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno;
 - valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati di performance individuale conseguiti negli ultimi tre anni in servizio;
 - garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure.
- 4.** Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni professionali l'Ente, come determinate nel Piano triennale del fabbisogno del personale – sezione del PIAO, può stabilire di attivare procedure comparative per la progressione all'Area immediatamente superiore riservate al personale interno in servizio a tempo indeterminato e in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, finalizzate a valorizzare il percorso professionale e comportamentale dei dipendenti comunali.
Le progressioni verticali ordinarie si concretizzano in una verifica – a seguito di apposita procedura comparativa – delle competenze e capacità acquisite e atte a svolgere le attività correlate all'Area di inquadramento superiore a quella posseduta, connotate da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.

Art. 2 - Avviso di procedura comparativa

- 1.** L'avviso di procedura comparativa, quale legge speciale disciplinata dal presente Regolamento, è predisposto ed approvato dal dirigente della Direzione Risorse Umane e allo stesso viene data pubblicità mediante pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso". L'avviso viene, inoltre, reso noto ai dipendenti tramite apposita comunicazione nell'Intranet comunale, al fine di assicurarne la massima diffusione.
- 2.** L'avviso deve contenere:
 - Il numero, l'individuazione dei posti da coprire (area di inquadramento e profilo professionale);
 - I requisiti richiesti per la partecipazione alla procedura comparativa, che devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'Avviso;
 - gli elementi oggetto di valutazione comparativa con specificazione dei punteggi massimi per ciascuna categoria e dei rispettivi criteri di attribuzione;
 - Le modalità di compilazione e di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa;
 - il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati;

- gli argomenti del colloquio , sia per i profili tecnici che per quelli amministrativi i, intesi come famiglia, dovranno consistere in quesiti attinenti al profilo professionale ma sufficientemente generici, rispetto alle specifiche competenze di ciascun ufficio, così da consentire la massima partecipazione di tutti i dipendenti;
- ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indetta.

Art. 3 - Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure comparative per le progressioni verticali tra le aree, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022, i candidati in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Terni;
 - b) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di procedura comparativa per almeno i tre anni precedenti all'indizione dell'avviso. Sarà computato il servizio prestato a tempo indeterminato e/o determinato presso Comuni, Province e loro Consorzi, ASL, Stato, Regioni, Enti Pubblici, Enti di diritto pubblico e aziende Pubbliche, secondo la graduazione stabilita nell'Avviso;
 - c) essere in possesso della valutazione positiva, secondo il Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, degli ultimi tre anni di servizio o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e aver conseguito nell'ultimo triennio una valutazione media pari o superiore a 60/100;
 - d) non aver subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per i reati contro la P.A. o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente;
 - e) non aver ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla censura negli ultimi due anni;
 - f) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno per il posto per il quale è indetta la procedura.
 - g) Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio, e sottoposta a valutazione l'alta formazione e/o relativa abilitazione professionale, così come definito negli appositi avvisi.
 - h) I prescritti requisiti di partecipazione alle procedure comparative per l'accesso ai posti riservati alle progressioni verticali devono essere posseduti dai candidati alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande.
 - i) L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti ovvero la sussistenza di situazioni insanabili di incompatibilità che non consentono di partecipare alla procedura comparativa ovvero di coprire il posto ai sensi del presente Regolamento e della normativa vigente, comporta l'esclusione dalla procedura in ogni fase del procedimento, con provvedimento motivato del Dirigente della Direzione Risorse umane.

Art. 4 - Articolazione delle procedure

Le procedure comparative prevedono una valutazione dei titoli, nonché lo svolgimento di una prova comparativa, consistente in un colloquio, volta a valutare la capacità dei candidati di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Nelle procedure ci si potrà, comunque, avvalere di metodologie e procedure diversificate, in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire, di volta in volta specificate nel bando di selezione.

- Saranno, in particolare, attribuibili 100 punti, così suddivisi:
- per la procedura comparativa orale fino a punti 50;
 - per la valutazione dei titoli fino a punti 50.

La prova comparativa consisterà in un colloquio volto alla valutazione delle conoscenze tecniche specifiche dei candidati, della capacità di sviluppare ragionamenti complessi, nonché di eventuali altre attitudini richieste dallo specifico ruolo da ricoprire.

Il punteggio finale è dato dalla somma dei voti conseguiti nella prova comparativa nella valutazione dei titoli.

In caso di parità, costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio di ruolo a tempo indeterminato e, in subordine, la minore età anagrafica.

Art. 5 – Valutazione dei titoli

- La valutazione dei titoli dei candidati avviene in base ai seguenti criteri e modalità, tenuto conto che il punteggio finale, **calcolato su base 90/9+-0, dovrà essere rapportato a 50 punti**, come indicato al precedente art. 4:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza:

Max 30 Punti
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** (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 all'Area, per un punteggio massimo di **punti 30**, come di seguito indicato:

Max 30 Punti

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)	punti 3
Diploma di Specializzazione (DS)	
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

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 16
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	punti 6

Per tutti i titoli di cui alle precedenti tabelle, non attinenti alla famiglia professionale per cui si concorre, i punteggi vengono valutati al 20 % del punteggio corrispondente.

Inoltre, 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, anche nell'ipotesi in cui Diploma universitario (DU)/ Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato siano titoli di accesso.

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 la 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:

- Media valutazione da 95 a 100 – punti 10;
- Media valutazione da 90 a 94 – punti 5;
- Media valutazione sotto a 90 – punti 0.

Art. 6 - Commissione esaminatrice

Ai sensi dell'art. 107, comma 3, del TUEL e dell'art. 9 del D.P.R. 487/94, la Commissione esaminatrice, nominata dal Dirigente della Direzione Risorse umane, in condivisione con il Direttore Generale dell'Ente, ove nominato, è composta da n. 3 membri, tra cui, un Presidente e due esperti dotati di specifiche competenze rispetto alla procedura comparativa previste dal concorso che possono essere individuati anche tra esperti esterni all'Ente e che non devono trovarsi in condizioni di incompatibilità, come previsto dalla vigente normativa. Le funzioni di

segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente inquadrato in una categoria almeno pari a quella del posto da coprire. Nessun genere può essere rappresentato in misura superiore ai 2/3.

La Commissione si avvale dell'istruttoria effettuata dall'Ufficio Gestione del Personale/Concorsi della Direzione Risorse umane.

Art. 7 - Assunzione in servizio

La graduatoria finale viene approvata con determinazione dirigenziale; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione e viene pubblicata nell'Albo Pretorio, nella sezione del sito Web dedicata ai Concorsi.

Le relative assunzioni sono, in ogni caso, espressamente subordinate al rispetto della normativa vigente in materia. Il/i dipendente/i a cui sarà/saranno attribuiti maggiori punteggi (tenuto conto dei criteri di pari merito declinati all'art. 4 del presente Regolamento) fino a concorrenza dei posti messi a bando, disponibili, verrà/verranno inquadrato/i nella nuova Area acquisita a seguito di progressione tra le Aree, con la decorrenza che verrà comunicata e sarà esonerato, ex art. 20 del CCNL 2016/2018, dallo svolgimento del periodo di prova.

Art. 8. Norma finale

Il Comune di Terni si riserva in ogni caso la facoltà di non dare corso alla progressione tra le Aree a seguito di sopraggiunti vincoli legislativi e/o finanziari ovvero per mutate esigenze organizzative.

L'assunzione è subordinata, in ogni caso, alla compatibilità con le disponibilità finanziarie dell'Ente ed al rispetto delle disposizioni di finanza pubblica relativamente alle assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego e sulle procedure selettive del Comune di Terni.