



COMUNE DI SAN QUIRINO

PROVINCIA DI PORDENONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2025
N. 126 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE CATEGORIE DEL PERSONALE. APPENDICE DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

L'anno 2025, il giorno 29 del mese di ottobre alle ore 16:00 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Scapolan Guido	Sindaco	Presente
Allegretto Paolo	Assessore	Assente (g)
Zamuner Walter	Assessore	Presente
Costella Sara	Assessore	Presente
Diana Mara	Assessore	Presente
Antonel Patrizia	Vice Sindaco	Presente

Assiste il Segretario comunale Moro Stefano.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Scapolan Guido nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE CATEGORIE DEL PERSONALE. APPENDICE DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D. Lgs n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), ed in particolare l'art. 52 avente ad oggetto "Disciplina delle mansioni", il cui comma 1-bis stabilisce tra l'altro: *"fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*;

VISTA la legge regionale 09.12.2016, n. 18/2016 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale), ed in particolare l'art. 20, comma 2 il quale recita: *"La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico può, altresì, avvenire, in alternativa alla previsione di cui all'articolo 26, comma 4, lettera a), fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, mediante le progressioni fra le categorie, da realizzarsi tramite procedura comparativa secondo la disciplina definita dalle singole amministrazioni"*;

RICHIAMATI altresì l'art. 37 del Contratto collettivo di lavoro regionale del personale non dipendente del Comparto Regione-Enti locali del Friuli Venezia Giulia (CCRL) 7 dicembre 2006 e l'art. 34 del CCRL 19 luglio 2023, inerenti l'istituto delle cosiddette "progressioni verticali";

VISTA la nota della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 5154/P del 4 febbraio 2022, che ha chiarito che il calcolo della succitata riserva del 50% va fatto con riferimento alla totalità dei posti accessibili dall'esterno, delle diverse categorie e profili professionali (principio confermato, tra l'altro, nel parere della Regione n. 133084 del 6 marzo 2023);

PRESO ATTO che la materia delle cosiddette "progressioni verticali", ai sensi degli art. 5 e 7 del CCRL 19 luglio 2023, non rientra né tra quelle oggetto di contrattazione integrativa, né tra quelle oggetto di confronto sindacale;

RITENUTO pertanto di approvare il **Regolamento** comunale per le progressioni verticali tra le categorie del personale, nel testo **allegato** al presente atto;

RAVVISATA la propria competenza ad approvare il presente atto, ai sensi degli art. 42 e 48 del D. Lgs n. 267/2000, trattandosi di complemento al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000;

Con votazione unanime, palese

DELIBERA

- 1) Di approvare, per le ragioni esposte in premessa, il Regolamento comunale per le progressioni verticali tra le categorie del personale **allegato** al presente atto, quale appendice del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Con separata, unanime e palese votazione, la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art.1, c.19, LR 21/2003.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

San Quirino, 29 ottobre 2025

IL RESPONSABILE
F.TO STEFANO MORO

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'articolo 49 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

San Quirino, lì 29 ottobre 2025

IL RESPONSABILE
F.TO ALESSANDRA FRATTOLIN

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
F.to Scapolan Guido

Il Segretario
F.to Moro Stefano

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione oggi 31/10/2025 viene pubblicata all'Albo pretorio on line, ove vi rimarrà a tutto il 14/11/2025

San Quirino, lì 31/10/2025

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Giuditta Rombola

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 29/10/2025, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

San Quirino, lì 31/10/2025

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Giuditta Rombola

L'ORIGINALE È SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R.445/2000 E DEL D.LGS.82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

COMNE DI SAN QUIRINO

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE
CATEGORIE DEL PERSONALE

Approvato con deliberazione giuntale n° 126 del 29.10.2025

INDICE

Art. 1 – Finalità e ambito di applicazione.

Art. 2 – Tipi di selezione.

Art. 3 – Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C. Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.

Art. 4 – Procedura comparativa dei titoli e valutazione della prova orale per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C.

Art. 5 – Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB. Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.

Art. 6 - Procedura comparativa e valutazione delle prove scritte e orali per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.

Art. 7 – Avviso di selezione.

Art. 8 – Commissione giudicatrice.

Art. 9 – Graduatoria di merito.

Art. 10 – Revoca della selezione.

Art. 11 – Entrata in vigore.

Art. 1 – Finalità e ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria giuridica immediatamente superiore di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs n. 165/2001 e all'art. 20, comma 2, della Legge regionale n. 18/2016.

Presupposti di legittimità delle progressioni in questione, riservate al personale interno, sono quelli stabiliti dalle relative normative di legge e di contrattazione collettiva.

In modo particolare, costituisce presupposto di legittimità indefettibile delle progressioni in questione l'assunzione dall'esterno, nell'anno di riferimento, di un numero di unità di personale almeno pari a quello da coprire con le medesime progressioni, a prescindere dalle categorie o profili professionali, come chiarito dalla Regione Friuli Venezia Giulia con nota prot. n. 5154/P del 4 febbraio 2022 e confermato, tra l'altro, nel parere della stessa Regione n. 133084 del 6 marzo 2023.

La Giunta comunale, qualora, verificati i presupposti succitati, intenda attivare le procedure di progressione verticale, individua, in sede di approvazione della sottosezione al PIAO relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive interne.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di San Quirino a tempo indeterminato, cui si applichino i C.C.R.L. del comparto Regione ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

Art. 2 – Tipi di selezione

Le selezioni possono essere:

- per progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C: per titoli e per colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolvere;
- per progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB: per titoli ed esami a seguito del superamento di una prova pratico/teorica e una orale.

Art. 3 – Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C. Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

Per la progressione verticale dalla categoria B alla categoria C si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizzano i profili e le mansioni riferibili alla categoria stessa, una selezione per titoli e per colloquio in grado di evidenziare le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nel profilo operativo C.

Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione:

- l'aver prestato almeno cinque anni di attività lavorativa nel Comune di San Quirino nella categoria o posizione di accesso immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione (categoria B);
- il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno (diploma quinquennale di scuola secondaria di secondo grado);
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni.

Art. 4 – Procedura comparativa dei titoli e valutazione della prova orale per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C.

La Commissione dispone di 60 punti complessivi come di seguito specificato:

VALUTAZIONE DEI TITOLI DI SERVIZIO/COMPETENZE/PERFORMANCE E FORMAZIONE DEL CANDIDATO:

FINO A UN MASSIMO DI 30 PUNTI

- **Titoli di servizio nella categoria B: FINO A 12 PUNTI.**

- Si attribuirà 1 punto per ogni anno di servizio-prestato alle dipendenze delle PP.AA., di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001; i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione;
- sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni.

- **Possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria: 2 PUNTI.**

- **Media della valutazione della prestazione individuale nell'ambito del ciclo di gestione della performance degli ultimi 3 anni di servizio: FINO A 10 PUNTI.**

Gli anni di servizio sono conteggiati partendo dall'ultimo anno in cui è stata resa la valutazione ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione in vigore presso il Comune di San Quirino.

I punti saranno inoltre attribuiti sulla base della seguente tabella, che si riferisce agli scaglioni di valutazione:

Scaglione da 90 a 100: 10 punti

Scaglione da 80 a 89: 8 punti

Scaglione da 70 a 79: 6 punti

Scaglioni inferiori: 0 punti

- **Corsi di formazione attinenti: FINO A 6 PUNTI.**

Attività che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite svolte nell'ultimo quinquennio.

COLLOQUIO:

FINO A UN MASSIMO DI 30 PUNTI

vertente su domande teorico-pratiche su aspetti di praticità operativa inerenti la specifica posizione posta a selezione. La valutazione del colloquio si considera **superata con un punteggio minimo di 21/30.**

**Art. 5 – Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.
Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.**

Per la progressione verticale verso la categoria giuridica D/PLB di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria C/PLA ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità consisterà, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile alla categoria stessa di destinazione, in un procedimento selettivo in grado di evidenziare: la formazione professionale desunta dal curriculum, le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite, nonché la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale.

Costituiscono requisiti necessari per la partecipazione alla selezione:

- l'aver prestato almeno cinque anni di attività lavorativa nel Comune di San Quirino nella categoria o posizione di accesso immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione (categoria C per l'accesso alla categoria D e cat. PLA per l'accesso alla categoria PLB);
- il possesso del titolo di studio di diploma di laurea breve (triennale), o magistrale, o vecchio ordinamento;
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni.

Art. 6 - Procedura comparativa e valutazione delle prove scritte e orali per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.

La Commissione dispone di 80 punti complessivi come di seguito specificato.

VALUTAZIONE TITOLI DI SERVIZIO DEL CANDIDATO NELLA CAT. C/PLA:

FINO A UN MASSIMO DI 12 PUNTI

- 1 punto per ogni anno di servizio - prestato alle dipendenze delle PP.AA., di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001; i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione;
- sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni.

MEDIA DELLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE NELL'AMBITO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEGLI ULTIMI 3 ANNI DI SERVIZIO:

FINO A UN MASSIMO DI 4 PUNTI.

Gli anni di servizio sono conteggiati partendo dall'ultimo anno in cui è stata resa la valutazione ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione in vigore presso il Comune di San Quirino.

I punti saranno inoltre attribuiti sulla base della seguente tabella, che si riferisce agli scaglioni di valutazione:

Scaglione da 90 a 100: 4 punti

Scaglione da 80 a 89: 2 punti Scaglioni inferiori: 0 punti

VALUTAZIONE DEI TITOLI E CURRICULUM DEL CANDIDATO:
FINO A UN MASSIMO DI 4 PUNTI:

- **titoli di studio: FINO A 2 PUNTI**

I punti saranno attribuiti sulla base della seguente tabella:

Titolo di studio	Punti attribuiti
Laurea quinquennale (o magistrale)	2 punti
Laurea triennale	0 punti

- **aggiornamento: FINO A 2 PUNTI:**

Corso	Punti attribuiti
Corsi di formazione/aggiornamento professionale	0,10 punti (massimo 1 punto totali) per ogni corso di formazione/ aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata di almeno un giorno con rilascio attestato da parte di Ente riconosciuto
Pubblicazioni, abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento	(massimo 1 punto) le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; i titoli di perfezionamento solo se conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti;

PROVA TEORICO-PRATICA: FINO A 30 PUNTI

Svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla e/o libera; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione;

PROVA ORALE: FINO A 30 PUNTI.

Svolgimento di un colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).

Entrambe le prove, prova orale e teorico-pratica, si intendono superate **con il punteggio minimo di 21/30.**

Art. 7 – Avviso di selezione

La selezione è indetta con determinazione del Responsabile del servizio personale, dopo l'approvazione della sottosezione al PIAO relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'avviso di selezione è pubblicato nel sito internet del Comune: all'Albo pretorio online per almeno 15 giorni consecutivi, nonché nella sezione Amministrazione Trasparente>Bandi di concorso.

Nell'avviso di selezione dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere, anche integrativi e/o specificativi rispetto a quelli previsti dal presente Regolamento purché strettamente attinenti alle prestazioni esigibili dalla figura ricercata; il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
- le materie su cui verteranno le prove;
- le modalità di formulazione della graduatoria finale.

Copia di tutti i bandi di selezione è trasmessa alle Organizzazioni Sindacali e dalle R.S.U.

Art. 8 – Commissione giudicatrice

La Commissione per lo svolgimento della selezione è nominata dal Responsabile del servizio personale ed è così composta:

- per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C:
 - dal Segretario comunale, o suo delegato, che la presiede;
 - il responsabile dell'Area di riferimento o suo delegato e un altro dipendente, eventualmente anche esterno, inquadrato in posizione giuridica D;
 - un segretario verbalizzante;
- per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB:
 - dal Segretario comunale, o suo delegato, con funzioni di presidente;
 - due esperti, tra cui il Responsabile dell'Area di riferimento e un altro dipendente, eventualmente anche esterno, inquadrato in una posizione giuridica pari o superiore al posto ammesso a selezione;
 - un segretario verbalizzante.

Art. 9 – Graduatoria di merito

La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nella valutazione dei titoli e nella prova o nelle prove.

In caso di parità di punteggio prevarrà il più giovane di età.

La graduatoria verrà approvata definitivamente con determina del Responsabile del servizio personale e sarà pubblicata nel sito internet del Comune all'Albo pretorio online per 15 giorni consecutivi, nonché nella sezione Amministrazione Trasparente>Bandi di concorso.

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 dallo svolgimento del periodo di prova.

La graduatoria di merito varrà per un'unica procedura di progressione verticale e non potrà essere attinta per eventuali progressioni verticali successive.

Art. 10 – Revoca della selezione

L'Amministrazione può revocare, in ogni momento, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta comunale, trattandosi della mancata applicazione del PIAO.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 11 – Entrata in vigore

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso o dallo stesso superate. In caso di contrasto con successive disposizioni di legge o di contratto collettivo, queste ultime prevarranno.