



COMUNE DI CISTERNINO

REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE ORDINARIE

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 13 COMMI 6-7-8 CCNL 16
NOVEMBRE 2022)**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 24/10/2025

ALLEGATO 1**REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE ORDINARIE****Art. 1****Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Cisternino delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, perseguiendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra Aree e, negli enti locali, anche fra profili professionali diversi, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio, 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.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

Art. 2**Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa**

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in coerenza con gli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:
 - nell'apposita sottosezione 3.3 del PIAO viene individuato il numero dei posti destinati alle procedure comparative in oggetto ed i relativi profili professionali;
 - i posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno nel limite delle facoltà assunzionali;
 - i percorsi formativi definiti dall'Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art.3

Parametri di selezione

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti prerequisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.

2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente presso il comune di Cisternino o altra Pubblica Amministrazione, relative ai 3 anni precedenti il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a **35 punti**.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione performance	Punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	18,00
Fra 82 e 90	25,00
Fra 91 e 95	30,00
Maggiore di 95	Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 100, moltiplicato per 35.

b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, **punti 5**;

c) possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a **35 punti**, secondo i seguenti criteri:

c.1) attività di formazione attinenti al profilo professionale, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati, con rilascio di attestato di partecipazione, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 10:

<i>Durata/ Punteggio attribuito</i>	
	da 4 a 10 ore/ <i>punti 3</i>
	da 11 a 21 ore/ <i>punti 5</i>
	da 22 a 30 ore / <i>punti 7</i>
	oltre 30 ore / <i>punti 10</i>

Le attività formative prese in considerazione sono quelle effettuate anche nell'ambito del piano di formazione del personale riferiti al biennio precedente attinenti alle funzioni Istituzionali dell'Ente. Sono esclusi i corsi di formazione obbligatoria mentre non sono considerati i corsi necessari ed occorrenti all'iscrizione od al mantenimento dell'iscrizione ad albi professionali.

c.2) titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno attinenti al profilo professionale, fino ad un massimo di punti 25 (i titoli sono valutabili solo qualora non siano condizione necessaria per l'accesso al posto):

laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario*/ <i>punti 15</i>
dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) / <i>punti 20</i>
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo professionale, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario / <i>punti 25</i>

d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 25 punti, secondo i seguenti criteri:

Incarico/Punteggio attribuito	
	Assegnatario di beni o Agente contabile o Economo / <i>punti 10</i>
	Delega funzioni ufficiale di stato civile o anagrafe o elettorale/ <i>punti 10</i>
	Responsabile della transizione digitale o responsabile tributi/ <i>punti 12</i>
	Svolgimento temporaneo di mansioni superiori (attestato da apposito provvedimento formale) / <i>punti 15</i>
	Responsabile P.O. – E.Q./ <i>punti 20</i>
	RUP ai sensi del Codice dei Contratti / <i>punti 5 per ciascun incarico</i>

I punteggi riferiti agli incarichi di cui sopra, con esclusione dell'incarico di RUP, sono da intendersi per anno intero e saranno rapportati proporzionalmente in caso di svolgimento per periodi inferiori all'anno.

Art. 4

Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie. La graduatoria è approvata con determinazione del Responsabile di servizio competente per il personale e utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
3. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali vigente.

Art. 5

Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente.

ALLEGATO 2

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

Art. 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 16.11.2022, 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 16.11.2022, disciplina le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche in possesso di 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 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.
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.

Art. 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 Cisternino 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) Essere inquadrati, in relazione al profilo professionale di destinazione, come di seguito:

AREE	Profilo di provenienza	Profilo di destinazione
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTORE	TECNICO MANUTENTIVO
	OPERATORE DI SUPPORTO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

	TECNICO MANUTENTIVO	ISTRUTTORE TECNICO
ISTRUTTORI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	SPECIALISTA IN MATERIE GIURIDICHE
		SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI
	ISTRUTTORE TECNICO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE E PROGETTUALI
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SPECIALISTA DI VIGILANZA

- c) Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura.
- d) Aver conseguito in ognuno dei 3 anni precedenti la data di scadenza della domanda una valutazione positiva intendendosi per tale una valutazione superiore a 70/100 punti.
- e) 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.
- f) Possedere, per ciascuna Area di inquadramento i requisiti di cui alla Tabella C del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 di seguito riportati:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Area	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.

Art. 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 possedute nel Servizio di destinazione, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo.

Non saranno oggetto di valutazione l'esperienza maturata e il titolo di studio utilizzati per accedere alla procedura; potranno essere valutati solo l'ulteriore esperienza e/o l'ulteriore titolo di studio. Nel caso di accesso alla procedura con il titolo di studio della laurea s'intendono equiparate la laurea triennale, la laurea specialistica, la laurea magistrale a ciclo unico e la laurea vecchio ordinamento.

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) precedenti è pari a 100 punti.

I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A – Esperienza	B – Titolo di Studio	C1 – Formazione acquisita nell'ambito lavorativo	C2 – Competenze professionali
Max 40 punti	Max 30 punti	Max 10 punti	Max 20 punti
Esperienza maturata nell'area di inquadramento di provenienza: 0,1 punti per ogni mese 0,2 punti per ogni mese di servizio in profili attinenti a quello da ricoprire	(non si conta il titolo inferiore a quello richiesto dall'esterno) - diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 5 - laurea triennale/diploma universitario: punti 10 - laurea specialistica o magistrale: punti 20 - laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 20 - dottorato di ricerca: punti 4 - specializzazioni post laurea: punti 2 - master post laurea di 1° livello: punti 2 - master post laurea di 2° livello: punti 3	Attività formative attinenti alle funzioni Istituzionali dell'Ente: 0,5 punti per ogni corso di formazione 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 (vedi dettaglio)

C2 – Competenze professionali max. 20 punti

Tipologia	Descrizione	Punteggio
<u>Conoscenze informatiche</u>	Competenze riconosciute con certificazione (ECDL/ICDL, Pekit expert, EIPASS)	5 punti per ogni certificazione per un massimo di 2 corsi
<u>Competenze Linguistiche</u>	Certificazioni linguistiche di livello minimo B1	3 punti per corso per un massimo di 2 corsi
<u>Abilitazioni professionali</u>	Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione	3 punti per abilitazione
<u>Competenze lavorative</u>	<p>Competenze acquisite nel contesto dell'area professionale di provenienza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assegnatario di beni o Agente contabile o Economo / <i>punti 10</i> - Delega funzioni ufficiale di stato civile o anagrafe o elettorale/ <i>punti 10</i> - Responsabile della transizione digitale o responsabile tributi/ <i>punti 12</i> - Svolgimento temporaneo di mansioni superiori (attestato da apposito provvedimento formale) / <i>punti 15</i> - Responsabile P.O. – E.Q./ <i>punti 20</i> - RUP ai sensi del Codice dei Contratti / <i>punti 5 per ciascun incarico</i> 	punti per anno da rapportare per periodi inferiori ad eccezione del RUP

Art. 4
Commissione valutatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione formata dal Segretario Generale e da altri due componenti, nominati dal Responsabile dell'Ufficio gestione risorse umane, in conformità a quanto disposto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente e dalle norme sul reclutamento del personale.
2. La Commissione è composta da tecnici esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, sono così composte:
 - PRESIDENTE: Segretario Generale o suo delegato
 - MEMBRI: due membri esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e attitudinali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego in area/categoria non inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice si rimanda al Regolamento delle procedure di reclutamento del personale del comune di Cisternino.

Art. 5
Avviso della procedura valutativa

1. 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 gestione risorse umane, pubblicato all'albo on line e portato a conoscenza dei dipendenti tramite i canali istituzionali. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.
2. L'Ufficio gestione risorse umane, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art.6
Svolgimento dei lavori

1. La Commissione valuta il curriculum professionale presentato dai candidati attribuendo a ciascuno un punteggio dato dalla somma dei punteggi conseguiti in ciascuno degli indicatori di cui all'art.3 del presente Regolamento. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire stesso nel senso predetto, la Commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.
2. La Commissione redige verbali dei propri lavori e provvede altresì a formulare la

graduatoria finale che sarà approvata con determinazione del Responsabile dell’Ufficio gestione risorse umane.

Art.7
Graduatoria

1. I candidati saranno inseriti nella graduatoria finale in ordine decrescente in base al punteggio complessivo riportato da ciascuno.
2. In caso di parità di punteggio tra due o più candidati, si applicheranno, nell’ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - Maggiore punteggio riferito al criterio sub C2 (competenze professionali)
 - Maggiore punteggio riferito al criterio sub C1 (formazione acquisita nell’ambito lavorativo)
 - Minore 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 scorriamento, 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.

Art.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.