COMUNE DI GAVORRANO

(Prov. di Grosseto)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE

(Articolo 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022 e ss.mm.ii.)

Allegato al Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi

(approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 65/2025 e modificato con Deliberazione della Giunta comunale n. 139/2026)

Indice

Articolo 1 Oggetto e ambito di applicazione 3
Articolo 2 Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa 3
Articolo 3 Procedura valutativa. 4
Articolo 4 Commissione valutatrice 5
Articolo 5 Avviso della procedura valutativa 6
Articolo 6 Svolgimento dei lavori 6
Articolo 7 Graduatoria 6
Articolo 8 Entrata in vigore 7

Articolo 1 *Oggetto e ambito di applicazione*

In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022. il presente regolamento si conforma a quanto disposto dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 13, commi da 6 a 8, del CCNL 16 novembre 2022, tenendo conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti, effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale.

Il presente regolamento, disciplina le procedure valutative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno 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.

Il numero dei posti per le procedure valutative in oggetto è individuato dalla Giunta comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).

Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo Articolo 5.

Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, ovvero entro una successiva scadenza, eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Articolo 2 *Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa*

1. Per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, i requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono i seguenti:

a) essere dipendente del Comune di Gavorrano e 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) aver riportato negli ultimi tre anni una valutazione media pari o superiore a 91 punti rilasciata anche da altri enti;

c) essere in possesso del titolo di studio e dell'esperienza professionale indicata, per ciascuna Area di inquadramento, nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021. È valida anche l'esperienza maturata presso altri enti.

d) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

2. Alla procedura valutativa sono ammessi i dipendenti in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti indicati nella tabella allegata C di corrispondenza:

Progressione tra Aree	**Requisiti**
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) l'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.

Articolo 3 *Procedura valutativa - criteri*

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato che possiede i requisiti di cui all'articolo precedente:

a) l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza, anche a tempo determinato, maturata anche presso altri enti;

b) il titolo di studio posseduto. Sarà valutabile solo il titolo di studio attinente al profilo oggetto della procedura valutativa. Non rileva il titolo inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno;

c) le competenze professionali possedute in relazione al servizio-profilo professionale di destinazione, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo.

2. A ciascuno degli elementi di valutazione di cui al comma precedente viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%.

3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai successivi punti a), b), c) e d) è pari a 100 punti.

4. I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

a - esperienza	**b - titoli di studio**	**C1 formazione acquisita nell'ambito lavorativo**	**C2 competenze professionali**
Massimo 25 punti	Massimo 20 punti	Massimo 10 punti	Massimo 45 punti
esperienza maturata nell'Area di appartenenza anche presso enti diversi. 0,3 punti per ogni mese fino ad un massimo di 25 punti	*(non rileva il titolo inferiore a quello richiesto dall'esterno)* - diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 3; - laurea triennale: punti 5; - laurea specialistica o magistrale: punti 10 - laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 15 - master o specializzazione post laurea: punti 5	*Attività formative attinenti alle funzioni Istituzionali dell'Ente:* - 0.5 punti per ogni corso di formazione di durata pari o superiore alle 3 ore, con attestato; - 3 punti per ogni corso con attestazione del superamento di test finale.	*Valutazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi di provenienza, tra le quali competenze certificate e incarichi rivestiti, fino al massimo di 45 punti.* *(vedi dettaglio in tabella successiva)*

C2 – Competenze professionali max. 45 punti

Tipologia	**Descrizione**	**Punteggio**
conoscenze informatiche e linguistiche	Competenze riconosciute con certificazione (ECDL/ICDL, Pekit expert, EIPASS, Pet/First)	**max 3 punti** (1 punto per modulo).
valutazione individuale	Valutazione media individuale degli ultimi 4 anni, anche per attività prestata presso altri enti	**max 10 punti** (da attribuire alla maggiore media)
abilitazioni professionali	Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione	**max 2 punti** se presente l'abilitazione
competenze lavorative	Competenze acquisite nel contesto dell'area professionale di provenienza, attinenti alle attività oggetto di selezione: - incarichi di responsabilità rivestiti nell'ente nel corso dell'esperienza lavorativa; - incarichi di P.O.- EQ rivestiti negli ultimi 5 anni o attribuzione formale di mansioni superiori o di delega di firma negli ultimi 5 anni. colloquio su casi pratici o situazioni di lavoro attinenti all'attività oggetto di selezione	**max 10 punti**: - 5 punti; - 5 punti; **max 20 punti**

5. La procedura valutativa descritta nel presente articolo ha esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100.

Articolo 4 *Commissione valutatrice*

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione formata dal Segretario Comunale e da altri due componenti, nominati dal Responsabile dell'Ufficio Personale, in conformità a quanto previsto 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, ed eventualmente da uno psicologo del lavoro. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, sono così composte:

– Presidente: Segretario Generale;

– 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 non inferiore a quella del posto messo a selezione.

Articolo 5 *Avviso della procedura valutativa*

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura valutativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati è contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, in cui può essere fissata anche la data del colloquio.

2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

3. Per motivate esigenze e con apposito provvedimento, l'Amministrazione può riservarsi di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

4. Dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, l'Ufficio Personale 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.

Articolo 6 *Svolgimento dei lavori*

1. Nella sua prima seduta la Commissione si insedia e riceve la relazione relativa alle domande di ammissione dei concorrenti con le allegate domande.

2. Per approfondire le competenze dei candidati necessarie a ricoprire il ruolo oggetto della selezione, la Commissione svolge il colloquio su casi pratici o situazioni di lavoro attinenti all'attività oggetto di selezione.

Articolo 7 *Graduatoria*

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei criteri previsti dall'Avviso nel rispetto di quanto indicato al precedente articolo 3.

2. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio riferito al criterio sub C2;
- maggiore punteggio riferito al criterio sub A;
- 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 scorrimento, 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.

Articolo 8 *Entrata in vigore*

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.