

CITTA' DI CEPAGATTI

PROVINCIA DI PESCARA

4, Via Raffaele D'Ortenzio c.a.p. 65012
p.iva 00221110687 sito web comune.cepagatti.pe.it

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022

INDICE

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....
Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA.....
Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA.....
Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....
Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....
Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI.....
Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....
Art. 8 – TRATTAMENTO GIURIDICO -ECO NOMICO .....
Art. 9 – DISPOSIZIONI DI RINVIO.....
Art. 10 – ENTRATA IN VIGORE

Art. 1
OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2026, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le aree nel periodo transitorio).
2. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.
3. Ai fini della definizione del presente regolamento, l'amministrazione ha attivato l'istituto del confronto di cui all'art.5 del CCNL 23.02.2026.

Art.2
REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle procedure comparative in argomento, sono stabiliti nella "TABELLA C" (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16.11.2022, e risultano essere i seguenti:

PROGRESSIONE TRA CATEGORIE	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.

PROGRESSIONE TRA CATEGORIE	REQUISITI
da Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento, 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 PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Le procedure valutative sono basate sui seguenti parametri, tenuto conto della necessità di attribuire a ciascuno di essi un peso percentuale comunque non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
b) titolo di studio;

c) competenze professionali.

2. Ai fini della procedura valutativa ciascun candidato è valutato in 100esimi: al parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà attribuito un punteggio massimo di 40 punti, ai parametri di cui alle lettere b) e c) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 30 punti ciascuno.

3. Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che l'esperienza valutabile sarà quella maturata alla data dell'attivazione della selezione comparativa:

Esperienza professionale	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Da 1 a 5 anni	5	5
Da 5 a 10 anni	10	10
Da 10 a 15 anni	20	20
Da 15 a 20 anni	30	30
Superiore a 20 anni	40	40

4. Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

Titolo	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Diploma di scuola secondaria superiore	0 punti	6 punti (massimo 6)
Laurea triennale (L)	10 punti (massimo 10)	8 punti (massimo 8)
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM)	12 punti (massimo 12)	10 punti (massimo 10)
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	2 punti (massimo 2)	2 punti (massimo 4)
Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)	3 punti (massimo 3)	3 punti (massimo 6)
Dottorato di ricerca (DR)	4 punti (massimo 4)	4 punti (massimo 8)
Abilitazione professionale in settori/materie afferenti all'area/profilo professionale per cui si concorre	5 punti (massimo 5)	5 punti (massimo 5)
Idoneità conseguite in precedenti procedure concorsuali purché afferenti ad area e/o a profilo professionale pari o superiore a quella/o	2,5 punti (massimo 5)	2,5 punti (massimo 5)

da assegnare		

5. Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che lo stesso indicatore non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, una certificazione relativa al possesso di competenze digitali non potrà essere valutata anche come corso di formazione attinente e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

Indicatore	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Incarico di responsabile del procedimento e/o posizione attinente al settore oggetto di selezione	2 punti ciascuno (massimo 10)	3 punti ciascuno (massimo 15)
Corsi di formazione attinenti, validamente conclusi con certificazione finale nell'ultimo quinquennio	1 punto per corso (massimo 10)	1 punto per corso (massimo 10)
Specifiche certificazioni relative al possesso di competenze digitali	3 punti ciascuna (massimo 10)	3 punti ciascuna (massimo 15)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 autorizzati nell'ultimo quinquennio ed attinenti	1 punto ciascuno (massimo 10)	1,5 punti ciascuno (massimo 15)
Componente di commissioni di gara o di concorso nell'ultimo quinquennio	0,5 punti per commissione (massimo 10)	1,5 punto per commissione (massimo 10)
Titolare di indennità per particolari responsabilità nell'ultimo quinquennio	2 punti ciascuno (massimo 10)	2,5 punti ciascuno (massimo 10)
Assegnazione di mansioni superiori debitamente documentata nell'ultimo quinquennio	2 punti per ciascun periodo (massimo 10)	3 punti per ciascun periodo (massimo 10)

Art. 4
COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La Commissione è costituita, con riserva per ciascun sesso di almeno 1/3 dei componenti, con provvedimento del Responsabile di Servizio cui sarà destinato il personale da assumere e prevede:
   - un Presidente, le cui funzioni sono svolte di norma dal medesimo Responsabile di Servizio cui sarà destinato il personale da assumere;
   - due componenti, che potranno essere sia interni che esterni al Comune di Cepagatti;

- un segretario verbalizzante.

2. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune appartenenti all'Area almeno pari a quella oggetto dalla procedura.
3. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
4. Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconferibilità e/o per altre cause di cui al successivo comma 10 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 3 e 4.
5. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
6. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di Area competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
7. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
8. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
9. I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.
10. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione,

l'articolo 35-bis del D.Lgs.n. 165/2001.

11. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e 11 del presente articolo.
12. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
13. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricusazione si intende accolta.
14. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.
15. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

Art. 5
AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di Servizio competente in materia di reclutamento del personale.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura. In particolare, deve indicare:

   a) l'area, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
   b) i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura

selettiva;

c) il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;

d) l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;

e) il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;

f) l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;

g) l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;

h) le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti.

3. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", per 15 giorni consecutivi.
4. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
5. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
6. Il competente Responsabile di Servizio può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 6
AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di Servizio competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di Servizio di cui al comma 1, comunica:
   a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);
   b) l'ammissione al concorso agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio dell'ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso".

Art. 7
GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la più giovane età anagrafica.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di Servizio in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 8
TRATTAMENTO GIURIDICO-ECONOMICO

1. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.
2. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

5. In caso di progressione tra le Aree, al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al già menzionato 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
DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune nonché alla disciplina di legge e regolamento tempo per tempo vigente.

Art. 10
ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.