



**COMUNE DI SANNAZZARO DE’
BURGONDI
PROVINCIA DI PAVIA**

***REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI
TRA LE AREE - REGIME SPECIALE
(in attuazione dell’art. 13, commi 6 – 7 – 8 , del CCNL
16.11.2022 triennio 2019/2021)***

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 18.09.2025

INDICE REGOLAMENTO

Articolo 1 - Disposizioni generali

Articolo 2 - Requisiti di partecipazione

Articolo 3 - Elementi di valutazione e punteggi

Articolo 4 -Bando di selezione

Articolo 5 - Commissione esaminatrice

Articolo 6 - Graduatoria finale e trattamento economico

Articolo 7 - Revoca della selezione

Articolo 8 - Norma finale e rinvio

Articolo 1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina esclusivamente le modalità di svolgimento della procedura “transitoria” per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di Sannazzaro de’ Burgondi, d’ora in avanti denominate “progressioni tra le aree”. In particolare disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all’art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025 mediante procedura valutativa, finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali.
2. Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022.
3. Le progressioni tra aree consentono il passaggio dall’area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell’Amministrazione, in un’ottica di sviluppo professionale.
4. Il sistema di progressione tra le aree si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all’inquadramento nell’area immediatamente superiore.
5. Il presente regolamento è oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell’art. 5 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Articolo 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione tra le aree di cui al presente regolamento i dipendenti di ruolo del Comune di Sannazzaro de’ Burgondi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all’area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l’assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
2. Le procedure di progressione tra le aree sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

PROGRESSIONE TRA AREE	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.
--	--

3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio e/o la relativa abilitazione professionale così come definito nell'apposito bando di selezione.

4. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Articolo 3 Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura per le progressioni tra le aree di cui al presente regolamento costituiscono elementi di valutazione:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

2. Agli elementi di valutazione delle procedure sono attribuiti i punteggi sotto indicati:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 30 punti):

servizio prestato alle dipendenze del Comune di Sannazzaro de' Burgondi o presso altra pubblica amministrazione, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 2 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 30 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

b) Titolo di studio (massimo 20 punti):

possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 4
Diploma di laurea triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 10
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 15 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>non attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 10 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Master universitario di I livello	Punti 2 (<i>per ciascun titolo</i>)
Master universitario di II livello	Punti 4 (<i>per ciascun titolo</i>)

c) competenze professionali (massimo 50 punti):

c.1) conoscenze linguistiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 1 punto per ciascuna certificazione, per un massimo di **2 punti**;

c.2) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 2 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di **4 punti**;

c.3) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, ad esclusione dei corsi di formazione obbligatoria, validamente conclusi con certificato/attestato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo triennio, con attribuzione di 1 punto per ogni corso, fino ad un massimo di **8 punti**;

c.4) abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 3 punti per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di **6 punti**;

c.5) competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con attribuzione di massimo **30 punti** di cui:

c.5.1) competenze digitali acquisite nell'ambito della prestazione lavorativa attestate secondo il sistema di valutazione vigente, fino a un massimo di **4 punti** così attribuiti:

eccellente	4 punti
buona	2 punti
adeguata	1 punto
inferiore a adeguata	0 punti

c.5.2) - fino ad un massimo di **10 punti** per il ruolo svolto, ai sensi del comma 1 dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, ora articolo 84 CCNL 16.11.2022, al dipendente cui sono state attribuite, con atto formale del Responsabile, specifiche responsabilità o in qualità di coordinatore del servizio; (valutabili punti 2 per ogni anno di servizio, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi);

c.5.3) - fino ad un massimo di **10 punti** per lo svolgimento temporaneo di incarico di PO/EQ ai sensi degli artt. 17 comma 3 del CCNL 21.05.2018 e 19 comma 2 del CCNL 16.11.2022 (valutabili punti 2 per ogni anno di servizio, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi);

c.5.4) - fino ad un **massimo di 6 punti** dalla valutazione positiva della performance, derivante dalla media aritmetica dei punteggi conseguiti nell'ultimo triennio come segue:

da 100% a 90,00%	6 punti
da 89,99% a 80,00%	4 punti
da 79,99% a 70,00%	2 punti
inferiore a 70,00%	0 punti

Il punteggio verrà attribuito in proporzione al punteggio riportato nella scheda di valutazione.

3. In caso di parità si assegna la preferenza a chi nelle competenze professionali ha acquisito il punteggio più elevato o, in subordine in caso di ulteriore parità, la maggiore anzianità di servizio nell'area di provenienza.

Articolo 4

Bando di selezione

1. Il bando di selezione, è approvato dal Responsabile del Servizio gestione giuridica del personale ed è pubblicato per la durata di almeno 15 (*quindici*) giorni all'Albo Pretorio, sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente quale termine per la presentazione delle domande, e trasmesso a tutti i dipendenti nonché alla R.S.U.

2. Il bando dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del *curriculum vitae* del candidato, nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo. Il bando dovrà prevedere in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

3. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio verrà stabilita dal Responsabile Servizio gestione giuridica del personale nel bando di selezione stesso.

4. Costituiscono motivo di esclusione dalla procedura:

- a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso sopra previsti;
- b) la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nel bando;
- c) la mancata sottoscrizione della domanda;
- d) la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine assegnato.

5. L'Amministrazione può riservarsi, qualora ne ravvisi la necessità, di modificare, prorogare i termini o revocare il bando.

6. L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, è adottato dopo la scadenza del bando originario, prima dell'esame delle domande. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Articolo 5

Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice, nominata dal Responsabile servizio gestione giuridica del personale, nell'osservanza del principio di pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina, è composta dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente e da n. 2 componenti esperti, che possono anche essere nominati all'esterno. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione. Tutti i componenti non devono trovarsi in condizioni di incompatibilità come previsto dal regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi e dalla normativa vigente in materia.

2. La Commissione valuta, secondo principi di imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti, attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la presente procedura.

3. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, verranno sintetizzati in un apposito verbale.

Articolo 6

Graduatoria finale e trattamento economico

1. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta, procedura che non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.

2. La graduatoria è approvata dal Responsabile Servizio gestione giuridica del personale che provvede anche alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro.
3. La graduatoria della procedura verrà resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, sul sito internet dell'Ente, nella sezione amministrazione trasparente, per almeno 15 giorni.
3. Il vincitore è esonerato dall'effettuazione del periodo di prova in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022 e allo stesso si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.
4. In particolare il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nella determina di approvazione della graduatoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Articolo 7

Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile del Servizio gestione giuridica del personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

Articolo 8

Norma finale e rinvio

1. 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 di organizzazione degli uffici e servizi del Comune di Sannazzaro de' Burgondi, alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché all'art. 13 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022.