



***Comune di Capoterra***  
***Città Metropolitana di Cagliari***

---

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE  
PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE  
(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 COME MODIFICATO DAL DL 80  
DEL 2021 CONVERTITO IN LEGGE N. 113 DEL 2021 – ART. 15, CCNL 16/11  
2022)**

---

**Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.252 del 17.11.2023**

---

---

## Sommario

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 COME MODIFICATO DAL DL 80 DEL 2021 CONVERTITO IL LEGGE 113 DEL 2021 – ART. 15, CCNL 16/11 2022) .....	1
<b>ART. 1 - OGGETTO E DEFINIZIONI</b> .....	3
<b>ART. 2 - REQUISITI</b> .....	3
<b>ART. 3 - PROCEDURA COMPARATIVA</b> .....	4
<b>ART. 4 - COMMISSIONE ESAMINATRICE</b> .....	5
<b>ART. 5 - ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI</b> .....	5
<b>ART. 6 - AVVISO DI SELEZIONE</b> .....	6
<b>ART. 7 - GRADUATORIA FINALE</b> .....	6
<b>ART. 8 - TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	7
<b>ART. 9 - DISPOSIZIONI FINALI E RINVIO</b> .....	7

---

## **ART. 1 - OGGETTO E DEFINIZIONI**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento della procedura comparativa per la progressione fra le aree, mediante passaggio all'area immediatamente superiore, riservate al personale dipendente, secondo il sistema di classificazione di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 denominate "progressioni verticali", ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 e dell'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni locali del 16/11/2022 (progressioni ordinarie) e nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno e per lo stesso profilo professionale.
2. La presente procedura ha come scopo quello di valorizzare le professionalità interne presenti e in servizio attivo presso l'Amministrazione e garantire una più efficace ed efficiente copertura di posizioni che si ritiene motivatamente siano meglio presidiate ricorrendo a tali professionalità;
3. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano per l'attuazione della previsione contenuta nell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (progressioni straordinarie).
4. L'ente prevede l'effettuazione di progressioni verticali nel Piano Triennale del Fabbisogno presente nella Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
5. I bandi sono pubblicati sull'Albo Pretorio e sul Sito Istituzionale dell'ente per almeno 15 giorni consecutivi.

## **ART. 2 - REQUISITI**

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui all' articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 e dell'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni locali del 16/11/2022, i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso questo ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione;
2. I dipendenti di cui sopra devono aver condotto con questo Ente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale e che abbiano capacità culturale, professionale ed esperienza maturata almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si svolge la procedura e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;
3. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, non possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa;
4. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, non possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa;
5. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità, in servizio presso l'ente da almeno tre anni precedenti alla procedura e che abbiano valutazione positiva della performance maturata presso l'Ente sempre nei tre anni precedenti, possono presentare istanza di partecipazione;
6. Eventuali incarichi ricoperti o competenze professionali dei dipendenti trasferiti in mobilità presso l'ente e maturate presso altri Enti che abbiano i requisiti di cui al comma 5, saranno valutati ai fini della procedura sulla base di quanto espressamente indicato nel curriculum vitae e nell'istanza di partecipazione;

- 
7. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
- Essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali:
    - per l'Area degli Operatori esperti: inquadramento nell'Area degli Operatori;
    - per l'Area degli Istruttori: inquadramento nell'Area degli Operatori esperti;
    - per l'Area dei Funzionari e delle EQ: inquadramento nell'Area degli Istruttori;
  - Possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per l'area ed il posto oggetto della procedura;  
I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
    - per "l'Area degli Operatori": assolvimento della scuola dell'obbligo;
    - per "l'Area degli Operatori Esperti": assolvimento della scuola dell'obbligo ed idonea attestazione professionale;
    - per "l'Area degli Istruttori": diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
    - per "l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione": laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
  - Valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge. Qualora non siano disponibili le valutazioni degli ultimi tre anni in servizio, verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nel caso non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - Non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura;
  - Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area, in favore del vincitore della selezione

### ART. 3 - PROCEDURA COMPARATIVA

1. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura comparativa attraverso l'opera di una Commissione esaminatrice nominata ai sensi dell'art. 4 del presente Regolamento, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale e dal presente Regolamento.
2. La procedura comparativa viene effettuata attraverso le seguenti modalità:
  - a) **Valutazione positiva della performance** in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge. Qualora non siano disponibili le valutazioni degli ultimi tre anni in servizio, verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nel caso non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- b) **Possedere titoli o competenze professionali o di studio ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'area dell'esterno debitamente rinvenibili dal curriculum vitae e esplicitati in sede di istanza di partecipazione;
- c) **Numero e tipologia di incarichi rivestiti** attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum vitae e debitamente indicati nell'istanza di partecipazione;

#### ART. 4 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. Per la valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, verrà nominata apposita Commissione esaminatrice con apposita Determinazione del Responsabile del Settore Personale;
2. La Commissione esaminatrice è formata da 3 Componenti esperti più il Segretario Verbalizzante;
3. I componenti della Commissione esaminatrice devono essere inquadrati almeno nella stessa area di destinazione della progressione verticale;
4. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi a quanto disposto dal successivo articolo 5;

#### ART. 5 - ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i seguenti parametri di valutazione:

CRITERI / PARAMETRI VALUTAZIONE	PESO CRITERIO	PUNTI DIPENDENTE	PUNTI PONDERATI	PUNTEGGIO FINALE
VALUTAZIONE PERFORMANCE 3 ANNI PRECEDENTI	40,00%			0,00
TITOLI DI STUDIO ULTERIORI	20,00%			
INCARICHI RIVESTITI	20,00%			
TITOLI E COMPETENZE PROFESSIONALI	20,00%			
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>			
<b>DIPENDENTE:</b> _____				
VALUTAZIONE PERFORMANCE 3 ANNI PRECEDENTI	ANNO I	ANNO II	ANNO III	<b>MEDIA</b>
				0,00
<b>TITOLO DI STUDIO ULTERIORE RISPETTO A QUELLI PREVISTI PER L'ACCESSO DALL'AREA DALL'ESTERNO</b>	<b>RICHIESTO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO (DIPLOMA/LAUREA TRIENNALE)</b>	<b>PESO TITOLI ULTERIORI</b>	<b>LAUREA/DIPLOMA SI/NO</b>	<b>PUNTI CONSEGUITI</b>
ULTERIORE DI PARI LIVELLO AFFINE	es. <i>altra laurea triennale ambito affine</i>	20		0,00



ULTERIORE DI PARI LIVELLO NON AFFINE	<i>es. altra laurea triennale ambito non affine</i>	15		0,00
ULTERIORE DI UN LIVELLO SUPERIORE AFFINE	<i>es. laurea specialistica stesso ambito / laurea magistrale affine</i>	30		0,00
ULTERIORE DI UN LIVELLO SUPERIORE NON AFFINE	<i>es. laurea specialistica stesso ambito / laurea magistrale non affine</i>	20		0,00
ULTERIORE DI DUE LIVELLI SUPERIORI AFFINE	<i>es. dottorato di ricerca / master post universitario affine</i>	10		0,00
ULTERIORE DI DUE LIVELLI SUPERIORI NON AFFINE	<i>es. dottorato di ricerca / master post universitario non affine</i>	5		0,00
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>0,00</b>
<b>INCARICHI RIVESTITI</b>			<i>SI/NO</i>	
SPECIFICA RESPONSABILITÀ (art. 84-, Ccnl 16/11/2022)		30		
POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN CAT. INFERIORE		70		
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>0</b>
<b>TITOLI E COMPETENZE PROFESSIONALI</b>			<i>SI/NO</i>	
ISCRIZIONE ALBI PROFESSIONALI		20		
CONFERIMENTO MANSIONI SUPERIORI		30		0
CORSI FORMAZIONE CERTIFICATI TRIENNIO PRECEDENTE (ultimo quinquennio)		10		0
PUBBLICAZIONI, COLLABORAZIONI RIVISTE		10		0
CERTIFICAZIONI INFORMATICHE		20		0
CERTIFICAZIONI LINGUA INGLESE		10		0
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>0</b>

2. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti:
- Nella maggior valutazione conseguita in termini di performance;
  - Nel fattore titoli di studio;
  - Nel fattore Incarichi Rivestiti
  - Nel fattore Titoli e Competenze Professionali;

#### ART. 6 - AVVISO DI SELEZIONE

1. Il Settore Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, con apposita determinazione del Responsabile del Settore Personale, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri e dei punteggi attribuibili sulla base di quanto indicato nell'art. 5 del presente regolamento e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato per 15 (quindici) giorni consecutivi presso l'albo pretorio dell'ente, presso il sito istituzionale dell'ente e mediante comunicazione a tutti i dipendenti con l'invio di un messaggio mediante *INTRANET* dell'ente;

- 
3. La pubblicazione dell'avviso sull'albo pretorio e sul sito istituzionale dell'ente con la relativa comunicazione mediante *INTRANET* dell'ente assolve integralmente le esigenze di pubblicità della procedura.
  4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste e dettagliate nell'avviso;
  5. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente indicati nell'art. 2 del presente regolamento necessari per la partecipazione alla procedura;
  6. L'istanza dovrà essere corredata da copia del proprio documento di riconoscimento in corso di validità e copia del Curriculum Vitae aggiornato e sottoscritto;
  7. Nell'istanza dovranno essere indicate le ultime tre valutazioni di performance conseguite nei tre anni precedenti l'indizione della procedura. Qualora il dipendente non abbia copia delle valutazioni di cui sopra, potrà richiedere copia conforme al Settore Personale prima della scadenza del termine della domanda ai fini di una corretta e completa compilazione della stessa.
  8. L'avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 15 dalla sua pubblicazione;
  9. Il Settore Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del Settore Personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa;
  10. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, verrà effettuata da apposita Commissione di cui all'articolo 4;

#### **ART. 7 - GRADUATORIA FINALE**

1. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito Verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al Settore Personale per essere approvato con apposita determinazione del Responsabile del Settore Personale;
2. La graduatoria della procedura viene resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, presso l'albo pretorio dell'ente e nell'apposita sezione sul sito istituzionale dell'ente, dalla data di sua definitiva approvazione per 15 giorni consecutivi.
3. La graduatoria approvata non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale.
4. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del dipendente meglio classificato, o ancora di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova area;

#### **ART. 8 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le

---

giornate di ferie maturate e non fruitive. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce sul fondo risorse decentrate;

2. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nella area superiore il Settore personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione attribuendo allo stesso la retribuzione tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto 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 FINALI E RINVIO**

1. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla normativa vigente prevista dal D.lgs 165/2001 e dal CCNL 2019/2021.