



COMUNE DI MELISSANO  
PROVINCIA DI LECCE

# **Regolamento recante la Disciplina delle Progressioni tra le Aree**

**ai sensi dell'art. 15 CCNL 16/11/2022**

## SOMMARIO

Art. 1 – Oggetto e finalità .....	Pag.	3
Art. 2 – Programmazione delle progressioni tra le Aree.....	»	3
Art. 3 – Finanziamento delle progressioni tra le Aree .....	»	3
Art. 4 – Requisiti.....	»	3
Art. 5 – Criteri di selezione.....	»	4
Art. 6 – Commissione esaminatrice .....	»	5
Art. 7 – Avviso di selezione.....	»	5
Art. 8 – Conclusione della procedura e graduatoria finale.....	»	6
Art. 9 – Trattamento giuridico-economico.....	»	6
Art. 10 – Disposizioni finali.....	»	6

## **Art. 1**

### **Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle procedure comparative, basate su un confronto tra candidati, per la progressione tra le aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito: “progressioni tra le Aree”), ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022 stesso.
2. Le progressioni tra le Aree sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Comune di Melissano, consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore.
3. Le progressioni tra le Aree si basano sulla verifica comparativa del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.

## **Art. 2**

### **Programmazione delle progressioni tra le Aree**

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree nell'ambito degli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
2. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure comparative di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 ed in coerenza con i principi costituzionali che regolano l'accesso al pubblico impiego. La percentuale è calcolata sulla base delle assunzioni previste per l'accesso dall'esterno dal piano triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle singole annualità.

## **Art. 3**

### **Finanziamento delle progressioni tra le Aree**

1. Le progressioni disciplinate dal presente regolamento sono finanziate attraverso il ricorso alle ordinarie capacità assunzionali dell'Amministrazione.

## **ART. 4**

### **Requisiti**

1. Possono partecipare alle procedure comparative finalizzate alla progressione tra le Aree tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione, purché:
  - inquadrati nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella della posizione oggetto di selezione;

- in possesso di un'anzianità di servizio in tale Area di inquadramento di almeno tre anni, anche se acquisita in altre P.A. a seguito di trasferimento per mobilità volontaria;
- senza provvedimenti disciplinari nel biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno alla posizione oggetto di selezione.

## Art. 5

### Criteri di selezione

1. Le procedure comparative sono basate sui seguenti parametri:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. Ai fini della selezione comparativa 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 la verifica avverrà con riferimento alla media del punteggio, così come definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance, dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico:

Punteggio	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Inferiore a 60 punti	0	0
Tra 60 e 69,99 punti	5	10
Tra 70 e 79,99 punti	15	20
Tra 80 e 89,99 punti	30	30
Superiore a 90 punti	40	40

4. Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che saranno valutati solo titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per accedere all'area dall'esterno e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

Titolo	Progressione nell'Area Funzionari	Progressione nelle altre Aree
Servizio prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni nell'area immediatamente inferiore, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione	1 punto per anno (massimo 7)	1 punto per anno (massimo 7)
Corsi di formazione attinenti al posto da coprire validamente conclusi con certificazione finale	0,25 punti per corso (massimo 3)	0,25 punti per corso (massimo 3)
Titolo minimo richiesto per l'accesso dall'esterno	0	6 punti (massimo 6)

<b>Titolo</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Laurea Specialistica o Laurea Magistrale (LM)	6 punti (massimo 6) *	8 punti (massimo 8)
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	4 punti (massimo 4)**	6 punti (massimo 6)
Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)	6 punti (massimo 6) **	8 punti (massimo 8)
Dottorato di ricerca (DR)	10 punti (massimo 10)**	12 punti (massimo 12)

\* In proporzione al voto di laurea conseguito.

\*\* Senza valutazione del voto conseguito

5. Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che la stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, in caso di assegnazione di responsabilità di servizio non potrà essere valutata in quanto responsabile di procedimento – e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Incarico</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Incarico di responsabile del procedimento attinente alla materia oggetto di selezione	2 punti ciascuno (massimo 10)	3 punti ciascuno (massimo 15)
Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. 165/2001 autorizzati	1 punto ciascuno (massimo 5)	1,5 punti ciascuno (massimo 7,5)
Componente di commissioni di gara o di concorso	1 punto ciascuno (massimo 5)	1,5 punti ciascuno (massimo 7,5)
Titolare di responsabilità di servizio nell'ultimo biennio	5 punti ciascuno (massimo 10)	7,5 punti ciascuno (massimo 15)
Corsi di formazione attinenti, validamente conclusi con certificazione finale	0,5 punti per corso (massimo 10)	0,5 punti per corso (massimo 10)

## **Art. 6**

### **Commissione esaminatrice**

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree il Responsabile del Settore -Servizio personale nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa.
2. La Commissione esaminatrice è composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, in possesso di competenze professionali idonee a valutare i requisiti ed i criteri di selezione previsti, nonché da un segretario verbalizzante.
3. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice, ove interni.

## **Art. 7**

### **Avviso di selezione**

1. Gli avvisi di selezione per le procedure comparative disciplinate dal presente Regolamento sono

predisposti dall'ufficio del personale ed approvati con provvedimento del Responsabile del Settore - Servizio personale.

2. Gli stessi vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Amministrazione, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali vigente alla data di approvazione dell'avviso.

3. I dipendenti interessati a partecipare alla procedura comparativa dovranno presentare istanza di partecipazione nei tempi e nelle modalità indicate nell'avviso di selezione, pena l'esclusione dalla procedura.

## **Art. 8**

### **Conclusione della procedura e graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione 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 per il più giovane di età anagrafica.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le Aree sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore Servizio personale.

4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

## **Art. 9**

### **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 fruito.

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.

3. 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. 10**

### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.

Melissano (LE) 73040 - Via Casarano  
Cod. Fisc.: 81003390754 – P. IVA 02166190757  
Tel. 0833/ 586211 – Pec: [prot.comunemelissano@pec.rupar.puglia.it](mailto:prot.comunemelissano@pec.rupar.puglia.it)