



CITTÀ DI NOALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE  
PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA  
LE AREE**

*(Art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e Art. 13, cc- 6-8, CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali)*

## INDICE

<i>Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione</i> .....	3
<i>Art. 2 - Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa</i> .....	3
<i>Art. 3 - Procedura comparativa</i> .....	4
<i>Art. 4 - Valutazione Candidature</i> .....	4
<i>Art. 5 - Commissione esaminatrice</i> .....	4
<i>Art. 6 - Avviso della procedura comparativa</i> .....	5
<i>Art. 7 - Graduatoria</i> .....	5
<i>Art. 8 - Rinvio</i> .....	5
<i>Art. 9 - Entrata in vigore</i> .....	5
<i>Allegato A – Criteri di valutazione progressioni verticali</i> .....	6

## **Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, disciplina le procedure comparative 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.
2. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura comparativa di cui al successivo art. 3.
3. Le procedure comparative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025.

## **Art. 2 - Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa**

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di procedura comparativa.
2. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
  - a. essere inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di procedura comparativa:
    - 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 dell'EQ: inquadramento nell'Area degli istruttori;
  - b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa oppure, in assenza del titolo di studio, in possesso del numero minimo di anni di esperienza nell'Area (o previgente categoria) immediatamente inferiore, secondo quanto previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 che di seguito si riporta:
    - per la progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti:
      - assolvimento dell'obbligo scolastico;
      - almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
    - per la progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori:
      - diploma di scuola secondaria di secondo grado;
      - almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

**oppure**

      - assolvimento dell'obbligo scolastico;
      - almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile.
    - per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:
      - laurea (triennale o magistrale);

- almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;  
**oppure**
- diploma di scuola secondaria di secondo grado:
- almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile.

### **Art. 3 - Procedura comparativa**

1. La procedura comparativa è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a cura del Servizio risorse umane. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. L'Avviso di cui al comma 1 contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.
4. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

### **Art. 4 - Valutazione Candidature**

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati all'Allegato A.
2. La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni dell'Allegato A e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.
3. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di età anagrafica.

### **Art. 5 - Commissione esaminatrice**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice, nominata dal Dirigente/Responsabile del Servizio risorse umane, in conformità a quanto dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dalle norme sul reclutamento del personale.
2. La Commissione è di regola composta da tre membri, nel dettaglio:
  - a) il Dirigente di Area del Settore/Servizio interessato alla copertura del posto indicato nella procedura comparativa bandita è Presidente di diritto;
  - b) due membri effettivi, dipendenti di Enti Locali inquadrati nell'area Funzionari ed Elevate Qualificazione o almeno pari a quella del posto indicato nella procedura comparativa bandita, ovvero componenti esterni di obiettiva professionalità ed esperienza;

## **Art. 6 - Avviso della procedura comparativa**

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Dirigente/Responsabile del Servizio risorse umane.
2. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

## **Art. 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 di cui all'allegato "A"
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'Ente 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 maggior età anagrafica.
3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura comparativa 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.

## **Art. 8 - Rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

## **Art. 9 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta comunale che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

## Allegato A – Criteri di valutazione progressioni verticali

### Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato  <i>(Max 60 punti)</i>	<p>a) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dal 60% al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>8 punti</b>;</li><li>- dal 71% al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>15 punti</b>;</li><li>- al 81% al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>22 punti</b>;</li><li>- dal 91% al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>30 punti</b>;</li></ul> <p><i>(Max 30 Punti)</i></p> <p>b) Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: <b>3 punti/anno</b>. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. Nel punteggio non verranno conteggiati gli anni necessari alla maturazione del diritto alla progressione. <i>(Max 30 pt)</i></p>
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area  <i>(Max 15 punti)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diploma di scuola secondaria di primo grado: <b>5 punti</b>;</li><li>- Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): <b>10 punti</b>;</li><li>- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): <b>15 punti</b>;</li></ul>
3) Competenze professionali acquisite  <i>(Max 25 punti)</i>	<p>a) Percorsi formativi: <b>2,5 punti</b> per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. <i>(Max 15 punti)</i></p> <p>b) Incarichi, anche di mera esecuzione: <b>2 punti</b> per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza <i>(Max 10 punti)</i></p>

## Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1) Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p><i>(Max 60 punti)</i></p>	<p>a) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 60% al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>8 punti</b>;</li> <li>- dal 71% al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>15 punti</b>;</li> <li>- al 81% al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>22 punti</b>;</li> <li>- dal 91% al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>30 punti</b>;</li> </ul> <p><i>(Max 30 Punti)</i></p> <p>b) Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: <b>3 punti/anno</b>. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. Nel punteggio non verranno conteggiati gli anni necessari alla maturazione del diritto alla progressione.</p> <p><i>(Max 30 Punti)</i></p>
<p>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area</p> <p><i>(Max 15 punti)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma di Laurea Triennale: <b>5 punti</b>;</li> <li>- Diploma di Laurea specialistica, Vecchio Ordinamento, Magistrale: <b>10 punti</b>;</li> <li>- Master <i>(Max 1)</i>: <b>5 punti</b>.</li> </ul>
<p>3) Competenze professionali acquisite</p> <p><i>(Max 25 punti)</i></p>	<p>a) Percorsi formativi: <b>2 punti</b> per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.</p> <p><i>(Max 10 punti)</i></p> <p>b) Incarichi, anche di mera esecuzione: <b>2 punti</b> per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza</p> <p><i>(Max 20 punti)</i></p>

## Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1) Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p style="text-align: center;"><i>(Max 60 punti)</i></p>	<p>a) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 60% al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>8 punti</b>;</li> <li>- dal 71% al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>15 punti</b>;</li> <li>- al 81% al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>22 punti</b>;</li> <li>- dal 91% al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: <b>30 punti</b>;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>(Max 30 Punti)</i></p> <p>b) Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: <b>3 punti/anno</b>. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. Nel punteggio non verranno conteggiati gli anni necessari alla maturazione del diritto alla progressione.</p> <p style="text-align: center;"><i>(Max 30 Punti)</i></p>
<p>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area</p> <p style="text-align: center;"><i>(Max 15 punti)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma di Laurea Triennale: <b>5 punti</b>;</li> <li>- Diploma di Laurea specialistica, Vecchio Ordinamento, Magistrale: <b>10 punti</b>;</li> <li>- Master Universitari: <b>5 punti</b>.</li> </ul>
<p>3) Competenze professionali acquisite</p> <p style="text-align: center;"><i>(Max 25 punti)</i></p>	<p>a) Percorsi formativi: <b>1 punto</b> per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire</p> <p style="text-align: center;"><i>(Max 5 punti)</i></p> <p>b) Incarichi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RUP: <b>1 punto</b> per ciascun procedimento;</li> <li>- specifiche responsabilità: <b>2 punti</b> per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare);</li> <li>- P.O. / E.Q. / mansioni superiori: <b>3 punti</b> per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>(Max 20 Punti)</i></p>