



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

---

## **Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022**

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 08.11.2023)



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

*PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)*

---

Indice:

Art. 1 – Finalità e ambito di applicazione

Art. 2 – Indirizzo strategico/amministrativo

Art. 3 – Requisiti di partecipazione

Art. 4 – Avviso di selezione

Art. 5 – Presentazione delle istanze

Art. 6 – Motivi di esclusione

Art. 7 – Commissione esaminatrice

Art. 8 – Criteri di valutazione

Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Art. 10 – Norma finale



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

---

## Articolo 1 – Finalità e ambito di applicazione

1. In applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del Decreto Legislativo n.165/2001 e dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate e effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al predetto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

2. Per progressione tra le aree si intende il passaggio da un'area inferiore a quella immediatamente superiore come definite dall'articolo 12, comma 1 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali. Alla selezione possono partecipare i dipendenti di ruolo in servizio presso il Comune di Pieve a Nievole in possesso dei requisiti di cui al successivo articolo 3.

3. Le progressioni verticali disciplinate dal presente regolamento sono finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari relativo all'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, in coerenza con i fabbisogni di personale.

## Articolo 2 – Indirizzo strategico/amministrativo

1. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16/11/2022, devono essere previste nel piano triennale del fabbisogno di personale, che viene approvato annualmente con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

## Articolo 3 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti assunti a tempo indeterminato, senza distinzione di genere, che siano in servizio attivo presso il Comune di Pieve a Nievole alla data di avvio della procedura.

2. I requisiti di partecipazione sono contenuti nella tabella C "di corrispondenza" allegata al C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, cui si rinvia e che di seguito vengono riepilogati:

- **Dall'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



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

---

- **Dall'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

- **Dall'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 media secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

3. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:

- essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di Pieve a Nievole nell'Area immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali;
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nei due anni precedenti la data di scadenza dell'avviso di selezione.

4. Tutti i requisiti di partecipazione, a pena di esclusione, debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di ammissione all'avviso di selezione e al momento della costituzione del nuovo rapporto di lavoro con il Comune di Pieve a Nievole.

## **Articolo 4 – Avviso di selezione**

1. Il responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane, secondo le previsioni regolamentari, approva un avviso di selezione, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione e dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito tenuto conto delle disposizioni di cui al successivo articolo 8 nonché delle modalità e tempi di presentazione delle istanze di partecipazione da parte dei dipendenti interessati.



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

---

2. All'avviso di selezione dovrà essere allegato il modello da utilizzare per la presentazione delle istanze di partecipazione.
3. L'avviso di selezione viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per almeno 10 (dieci) giorni consecutivi nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" durante i quali i dipendenti interessati possono presentare le domande di partecipazione.
4. L'avvenuta pubblicazione dell'avviso di selezione viene immediatamente comunicata a tutti i dipendenti interessati mediante l'invio di un messaggio di posta elettronica, utilizzando a tal fine la casella di posta elettronica istituzionale di ciascun lavoratore. La pubblicazione dell'avviso di selezione e la relativa comunicazione a mezzo posta elettronica assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
5. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio verrà stabilita dal responsabile in materia di personale mediante l'avviso di selezione.
6. L'Amministrazione può riservarsi, qualora ne ravvisi la necessità, la possibilità di modificare, prorogare i termini oppure revocare l'avviso di selezione.

## **Articolo 5 – Presentazione delle istanze**

1. Il dipendente che intende partecipare alla procedura selettiva presenta apposita istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di selezione. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura selettiva.
2. La domanda di ammissione alla selezione dovrà essere inoltrata al Comune di Pieve a Nievole scegliendo esclusivamente una delle seguenti modalità a pena di inammissibilità della domanda:
  - a mano presso l'Ufficio Protocollo;
  - tramite posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo del Comune di Pieve a Nievole;
  - mediante raccomandata A.R. in busta chiusa da inviare all'indirizzo del Comune di Pieve a Nievole (Piazza XX Settembre n. 1);
3. La domanda di ammissione sottoscritta dal candidato dovrà pervenire entro e non oltre il termine di 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio comunale e nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale, sottosezione bandi e concorsi.
4. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per il mancato ricevimento della domanda di ammissione, imputabile a fatto di terzi, a caso fortuito o a forza maggiore.



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

---

## Articolo 6 – Motivi di esclusione

1. Costituiscono motivo di esclusione dalla procedura selettiva:

- il mancato possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'art. 3 del presente regolamento;
- la presentazione o l'inoltro della domanda con modalità diverse da quelle indicate nell'avviso di selezione;
- la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine assegnato;
- la mancata sottoscrizione della domanda di ammissione.

2. L'esclusione dalla selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante invio all'indirizzo PEC / e-mail indicato nella domanda di ammissione alla procedura selettiva.

## Articolo 7 – Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice, nominata dal Responsabile competente in materia di personale, è composta da n. 3 esperti dotati di specifiche competenze rispetto al posto che si intende ricoprire mediante la procedura selettiva, professionalmente inquadrati nella stessa area o in aree superiori rispetto a quella del posto da ricoprire. I componenti, che possono essere anche interamente nominati all'esterno, non devono trovarsi in condizioni di incompatibilità come previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale individuato dal Presidente della Commissione e nominato dal Responsabile competente in materia di personale.

3. 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 ricoprire attraverso la procedura selettiva, tenuto conto esclusivamente dei criteri di valutazione di cui al successivo articolo 8.

4. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, verranno sintetizzati in un apposito Verbale, che verrà trasmesso al responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane per essere verificato e approvato con apposita determinazione.

5. La graduatoria finale della procedura verrà resa nota al personale dipendente mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito, sul sito internet del Comune di Pieve a Nievole per almeno 15 giorni consecutivi.

## Articolo 8 - Criteri di valutazione

1. La valutazione verrà effettuata secondo i seguenti fattori:



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

## RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteria/Punteggi	Operatori - Operatori Esperti	Operatori esperti - Istruttori	Istruttori - Funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell'Area/Categoria di provenienza a tempo indeterminato e determinato Art. 13, comma 7, lett. a) - CCNL 16/11/2022)	60	54	50
Titolo di studio Art. 13, comma 7, lett. b) - CCNL 16/11/2022)	20	20	20
Competenze Professionali Art. 13, comma 7, lett. c) - CCNL 16/11/2022)	20	26	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### AREA OPERATORI → OPERATORI ESPERTI

**a) Esperienza maturata nell'Area/Categoria di provenienza: max 60 punti**

- Servizio effettivo prestato nell'Area degli Operatori e nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:
  - 3 punti per ogni anno di servizio (con esclusione delle frazioni di anno) sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolto in mansioni e attività afferenti al profilo professionale da ricoprire;
  - 1,5 punti per ogni anno di servizio (con esclusione delle frazioni di anno) sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolto in mansioni e attività non afferenti al profilo professionale da ricoprire;

**b) Titoli di studio: max 20 punti**



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Assolvimento obbligo scolastico	4
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) – <b>assorbe il titolo precedente</b>	8
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) - <b>assorbe i titoli precedenti</b>	12
Diploma di Laurea triennale - <b>assorbe i titoli precedenti</b>	15
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale - <b>assorbe il titolo precedente</b>	20

## c) Competenze professionali acquisite: **max 20 punti**

- Percorsi formativi **max punti 5**: partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento professionale specifici pertinenti con il profilo professionale da ricoprire, documentati da attestati (sono escluse le giornate di formazione obbligatoria). Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di 1 punto per corso;
- Incarichi rivestiti attinenti al profilo professionale oggetto di selezione, formalmente attribuiti nel periodo di permanenza nell'Area/Categoria di provenienza, non valutati nelle tipologie precedenti, anche di semplice esecuzione. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di 3 punti per ciascun anno (ridotti in misura proporzionale per i periodi inferiori – i periodi inferiori al mese non vengono considerati), per **max 15 punti**;

## AREA OPERATORI ESPERTI → ISTRUTTORI

### a) Esperienza maturata nell'Area/Categoria di provenienza: **max 54 punti**

- Servizio effettivo prestato nell'Area degli Operatori Esperti e nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:
  - 3 punti per ogni anno di servizio (con esclusione delle frazioni di anno) sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolto in mansioni e attività afferenti al profilo professionale da ricoprire;
  - 1,5 punti per ogni anno di servizio (con esclusione delle frazioni di anno) sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolto in mansioni e attività non afferenti al profilo professionale da ricoprire;

### b) Titoli di studio: **max 20 punti**





# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Assolvimento obbligo scolastico	4
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	8
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) - <b>assorbe il titolo precedente</b>	<b>12</b>
Diploma di Laurea triennale - <b>assorbe i titoli precedenti</b>	15
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale - <b>assorbe il titolo precedente</b>	<b>20</b>

**c) Competenze professionali acquisite: max 26 punti**

- Percorsi formativi **max punti 6**: partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento professionale specifici pertinenti con il profilo professionale da ricoprire, documentati da attestati (sono escluse le giornate di formazione obbligatoria). Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di 1 punto per corso;
- Responsabilità assegnate pertinenti al profilo da rivestire ai sensi dell'art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022 (ex art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018), formalmente attribuiti nel periodo di permanenza nell'Area/Categoria di provenienza, in ragione di 2 punti per ciascun anno (ridotti in misura proporzionale per i periodi inferiori – i periodi inferiori al mese non vengono considerati) - **max 20 punti**.

**AREA ISTRUTTORI → FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**a) Esperienza maturata nell'Area/Categoria di provenienza: max 50 punti**

- Servizio effettivo prestato nell'Area degli Istruttori e nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:
  - 5 punti per ogni anno di servizio (con esclusione delle frazioni di anno) sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolto in mansioni e attività afferenti al profilo professionale da ricoprire;



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

- 1 punto per ogni anno di servizio (con esclusione delle frazioni di anno) sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, svolto in mansioni e attività non afferenti al profilo professionale da ricoprire;

## b) Titoli di studio: max 20 punti

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Laurea magistrale/specialistica attinente al profilo professionale da ricoprire	20
Diploma di Laurea attinente al profilo professionale da ricoprire	18
Laurea magistrale/specialistica non attinente al profilo professionale da ricoprire	10
Diploma di Laurea non attinente al profilo professionale da ricoprire	5

**Il titolo di studio superiore è assorbente del titolo di studio inferiore secondo l'ordine sopra indicato**

## c) Competenze professionali acquisite: entro il limite max 30 punti

- Titolarità di Posizione Organizzativa: **punti 20**;
- Corsi di formazione fruiti negli ultimi 2 anni:
  - **attinenti la funzione specifica del posto da ricoprire** (sono escluse le giornate di formazione obbligatoria). Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di **10 punti per corso (max valutabile n. 2 corsi)**;
  - **attinenti l'area di appartenenza o non attinenti** (sono escluse le giornate di formazione obbligatoria). Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di **5 punti per corso (max valutabile n. 2 corsi)**;

## Art. 9 - Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. Ultimata la procedura comparativa la commissione esaminatrice formula la graduatoria di merito disponendo in ordine decrescente il punteggio complessivo di ciascun candidato in base ai criteri di valutazione sopra indicati e previsti dalla inerente disciplina normativa.
2. Viene dichiarato vincitore il candidato che nella graduatoria ha ottenuto il punteggio finale più elevato. In caso di parità si assegna la preferenza al candidato che nelle competenze professionali ha acquisito il punteggio maggiore oppure, in subordine in caso di ulteriore parità, al candidato con maggiore anzianità di servizio nell'Area/categoria di provenienza.
3. La graduatoria è finalizzata alla sola copertura dei posti oggetto della procedura selettiva di volta in volta definita dall'avviso di selezione (conformemente al piano del fabbisogno di personale), e non potrà essere utilizzata per ulteriori passaggi tra aree.
4. A conclusione dei lavori della commissione esaminatrice, il responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane provvede all'approvazione della graduatoria di merito e alla sua



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

PIAZZA XX SETTEMBRE N. 1 - 51018 PIEVE A NIEVOLE (PT)

---

pubblicazione all'Albo Pretorio on-line dell'Amministrazione nonché nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale del Comune di Pieve a Nievole.

5. L'Amministrazione procede alla copertura del posto messo a selezione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di assunzioni di personale presso gli Enti Locali.

6. Il candidato vincitore della selezione verrà inquadrato nell'area e profilo professionale acquisito a seguito di progressione tra le aree con la decorrenza che gli verrà comunicata mediante sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro.

7. Il candidato vincitore è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova e allo stesso si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16 novembre 2022.

## **Articolo 10 – Norma finale**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione tra le aree, alle disposizioni di legge, dei CC.CC.NN.LL. e agli altri regolamenti dell'Ente nel tempo vigenti.