REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 E SS.SM.II. DELL'ART. 13, COMMI 6, 7 E 8, DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022, COME MODIFICATO DAL CCNL DEL 23 FEBBRAIO 2026

Art. 1 – Oggetto e disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina, esclusivamente, le procedure valutative per le progressioni tra le aree, di seguito denominate anche «progressioni verticali in deroga», ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.sm.ii. e dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, come modificato dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026, nonché delle altre disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.
2. Le progressioni verticali in deroga costituiscono procedure straordinarie di sviluppo professionale riservate al personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente e finalizzate alla valorizzazione delle competenze e dell'esperienza professionale maturate, mediante il passaggio dall'area di inquadramento a quella immediatamente superiore.
3. Le procedure di cui al presente regolamento sono attivate nel rispetto dei requisiti di partecipazione, dei criteri di valutazione e dei limiti temporali e finanziari stabiliti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale vigente.
4. Le procedure di progressione verticale in deroga possono essere attivate entro il 31 dicembre 2026, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 13 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, come modificato dal CCNL del 23 febbraio 2026.
5. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (PTFP), costituente apposita sottosezione del PIAO, e nel limite della quota massima del 50% dei posti disponibili destinati all'accesso dall'esterno, con riferimento alla medesima categoria di cui si prevede o si è già prevista la copertura nell'ambito della programmazione stessa.
6. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla area immediatamente superiore, in particolare, non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro, e di conseguenza al lavoratore interessato dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

1. Potranno partecipare alle procedure valutative disciplinate dal presente regolamento i dipendenti in possesso, alla data di scadenza del termine previsto dall'avviso di selezione, dei seguenti requisiti:

a) essere dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente e risultare in servizio alla data di scadenza dell'avviso, anche in posizione di comando o distacco;

b) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura valutativa;

c) possedere i requisiti di esperienza professionale e di titolo di studio previsti dalla Tabella C allegata al CCNL del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, come successivamente modificata, per la specifica progressione tra le aree;

2. Ai fini della verifica dei requisiti di esperienza professionale, sono valutabili i periodi di servizio maturati nell'area di provenienza e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, secondo quanto previsto dalla Tabella C del CCNL vigente.

   Sono computabili i periodi di servizio prestati a tempo indeterminato o determinato, anche presso altre amministrazioni del comparto Funzioni Locali, purché riconducibili all'area o alla categoria richiesta dalla disciplina contrattuale applicabile.

   I periodi di servizio non continuativi sono cumulabili. I periodi prestati con rapporto di lavoro a tempo parziale sono valutati secondo la disciplina normativa e contrattuale applicabile.

3. Ai fini dell'ammissione alle procedure valutative, i requisiti previsti dalla Tabella C sono i seguenti:

   a) Progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti

   - assolvimento dell'obbligo scolastico;
   - almeno cinque anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

   b) Progressione dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori

   In alternativa:

   - diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento, e almeno cinque anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

     oppure

   - assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno otto anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

   c) Progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

   In alternativa:

   - diploma di laurea triennale o magistrale e almeno cinque anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

     oppure

- diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e almeno dieci anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

4. I titoli di studio e le eventuali competenze professionali richiesti per la specifica procedura devono essere rispondenti con il profilo professionale da ricoprire e con le relative mansioni. L'avviso di selezione può specificare ulteriori requisiti professionali, purché pertinenti al profilo, adeguatamente motivati e compatibili con la disciplina contrattuale applicabile.
5. Il possesso dei requisiti di ammissione deve sussistere entro la data di scadenza dell'avviso e permanere fino al perfezionamento della progressione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. Le procedure valutative sono indette con determinazione del dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane, sulla base della programmazione dei fabbisogni inserita nella sezione 3.3 del PIAO 2026-2028, approvata con deliberazione della Giunta Comunale e nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento.
2. L'avviso di selezione è pubblicato per almeno dieci giorni consecutivi sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione «Amministrazione trasparente», sottosezione «Bandi di concorso», nonché all'Albo pretorio online. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al decimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

   Dell'avvenuta pubblicazione è data comunicazione al personale dipendente anche mediante la rete intranet o la posta elettronica istituzionale.
3. L'avviso deve indicare almeno:
   a) il numero dei posti da coprire, l'area di destinazione e il profilo professionale di riferimento;
   b) l'unità organizzativa di assegnazione, ove individuata;
   c) i requisiti di partecipazione e le modalità di verifica degli stessi;
   d) gli elementi e i criteri di valutazione, con l'indicazione dei punteggi massimi attribuibili;
   e) la data del colloquio;
   f) il termine perentorio e le modalità di presentazione delle domande;
   g) la documentazione da allegare e le modalità di dichiarazione dei titoli e delle esperienze professionali possedute;
   h) le modalità di comunicazione ai candidati e di pubblicazione degli esiti della procedura;
   i) ogni ulteriore indicazione necessaria allo svolgimento della procedura valutativa.
4. I requisiti di partecipazione devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso e permanere fino al perfezionamento della progressione.
5. L'Amministrazione può disporre, con provvedimento motivato, la riapertura dei termini per la presentazione delle domande, dandone pubblicità con le medesime modalità previste per l'avviso

originario. Restano valide le domande già presentate, ferma la facoltà dei candidati di integrarle entro il nuovo termine.

6. L'Amministrazione può altresì disporre, con provvedimento motivato, la revoca o l'annullamento della procedura per sopravvenute ragioni di interesse pubblico o per altre ragioni giuridicamente rilevanti, dandone comunicazione agli interessati.

Art. 4 – Domanda di partecipazione e ammissione dei candidati

1. La domanda di partecipazione, indirizzata al Comune di Iglesias, deve essere presentata, a pena di esclusione, entro il termine stabilito dall'avviso e secondo le modalità ivi indicate.
2. La domanda deve contenere le dichiarazioni relative al possesso dei requisiti di partecipazione e l'indicazione dei titoli, delle esperienze professionali e delle competenze che il candidato intende sottoporre a valutazione.

   Alla domanda deve essere allegato il curriculum vitae e professionale, secondo le modalità previste dall'avviso. L'eventuale obbligo di allegare un documento di riconoscimento è disciplinato in conformità alla normativa vigente in materia di documentazione amministrativa e di presentazione telematica delle istanze.

Art. 5 - Svolgimento della procedura selettiva

1. Decorso il termine per la presentazione delle domande, l'ufficio competente in materia di gestione delle risorse umane verifica l'ammissibilità delle candidature sulla base delle disposizioni di legge, del presente regolamento e dell'avviso di selezione;
2. La procedura può essere validamente conclusa anche in presenza di una sola candidatura, purché il candidato risulti in possesso dei requisiti richiesti e consegua un esito positivo nella valutazione.
3. Ove necessario, l'Amministrazione può attivare il soccorso istruttorio per consentire la regolarizzazione di irregolarità formali o l'integrazione di dichiarazioni incomplete, nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

   Il soccorso istruttorio non può essere utilizzato per acquisire requisiti di partecipazione mancanti alla data di scadenza dell'avviso né per consentire l'acquisizione tardiva di titoli o esperienze professionali che non risultino posseduti entro tale data.

   Il mancato adempimento alla richiesta di regolarizzazione entro il termine assegnato comporta l'esclusione, qualora l'irregolarità non possa essere altrimenti sanata.
4. Costituiscono cause di esclusione, nei casi previsti dalla normativa vigente e dall'avviso:
   a) la presentazione della domanda oltre il termine perentorio stabilito;
   b) la presentazione della domanda con modalità diverse da quelle prescritte, quando non sia possibile procedere alla sua regolarizzazione;
   c) l'omissione di dichiarazioni essenziali che impedisca l'identificazione del candidato o la verifica dei requisiti richiesti;
   d) la mancata sottoscrizione della domanda, ove prescritta, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;
   e) l'indicazione di una procedura diversa da quella per la quale si intende concorrere, qualora non sia possibile individuare in modo certo la procedura richiesta;

f) la mancanza di uno o più requisiti di partecipazione.

5. L'ammissione e l'esclusione dei candidati sono disposte con determinazione del dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane.
6. L'elenco dei candidati ammessi è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione «Amministrazione trasparente», sottosezione «Bandi di concorso», nonché all'Albo pretorio online, mediante modalità idonee a garantire la riservatezza dei dati personali, utilizzando, ove opportuno, il numero di protocollo della domanda.

   La pubblicazione costituisce comunicazione ai candidati nei limiti e secondo le modalità indicate nell'avviso. Ai candidati esclusi è comunicato individualmente il provvedimento motivato di esclusione, mediante PEC o altra modalità prevista dalla normativa vigente e dall'avviso.
7. 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 di cui al successivo art. 6.
8. La documentazione relativa alle candidature e i provvedimenti di ammissione sono messi a disposizione della Commissione esaminatrice per lo svolgimento delle attività di competenza, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.
9. La Commissione esaminatrice è nominata con determinazione del dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane ed è composta dal Segretario Generale, con funzioni di Presidente, dal Dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane e da altro Dirigente individuato in relazione alle caratteristiche del profilo ammesso a progressione, in qualità di componenti.
10. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente dell'Ente, preferibilmente assegnato all'ufficio competente in materia di risorse umane ovvero da altro dipendente dell'ente, individuato dal Dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane.
11. I componenti della Commissione e il segretario verbalizzante devono dichiarare l'assenza di situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi, anche potenziale, con i candidati e con la procedura.

Art. 6 – Procedura valutativa e criteri di valutazione

1. La selezione si svolge mediante procedura valutativa, finalizzata a individuare il candidato maggiormente qualificato rispetto alle esigenze del posto da ricoprire.
2. La valutazione tiene conto dei seguenti elementi:

   a) esperienza professionale maturata, anche a tempo determinato o parziale, nell'area di provenienza e nelle attività pertinenti al profilo oggetto della progressione;
   b) titolo di studio posseduto, con particolare riferimento ai titoli ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'ammissione, nei limiti consentiti dalla disciplina applicabile;
   c) competenze professionali e capacità dimostrate nello svolgimento delle attività lavorative, anche con riferimento alla formazione acquisita, alle conoscenze specialistiche e alle competenze trasversali pertinenti al profilo.

3. Le competenze professionali devono essere approfondite mediante un colloquio valutativo, finalizzato ad accertare la preparazione, le capacità operative, l'attitudine allo svolgimento delle mansioni e la coerenza del profilo professionale del candidato con le funzioni da esercitare.
4. L'accertamento dell'idoneità del candidato al passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore sarà soggetto all'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:
    a) esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: **20 punti**;
    b) titolo di studio (saranno valutati esclusivamente i titoli ulteriori rispetto a quello richiesto per l'ammissione): **20 punti**;
    c) competenze professionali acquisite: **60 punti**
5. La valutazione delle competenze professionali acquisite di cui alla lett. c) del precedente comma verrà effettuata dalla Commissione giudicatrice, valutando:
    a) le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio tecnico (50% del punteggio assegnato);
    b) il curriculum del candidato (50% del punteggio assegnato).
6. La procedura valutativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100.
7. La Commissione, prima di effettuare il colloquio, valuta il curriculum professionale presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulla complessiva attività culturale e professionale svolta.
8. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire nel senso predetto, la commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio
9. La Commissione procede alla valutazione dei candidati ammessi e redige la graduatoria finale sulla base del punteggio complessivo conseguito da ciascun candidato.
10. In caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente. In caso di ulteriore parità, si applicano i criteri di preferenza previsti dalla normativa vigente.
11. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, con una valutazione non inferiore a 60/100.
12. La graduatoria è approvata con determinazione del dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane, previa verifica della regolarità della procedura e sulla base dei verbali trasmessi dalla Commissione.
13. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura dei posti oggetto della specifica procedura, nei limiti e secondo le condizioni stabilite dall'avviso e dalla normativa vigente.
14. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo dall'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato e comunque entro il 31 dicembre 2026.
15. I vincitori sono inquadrati nell'area immediatamente superiore, con attribuzione del trattamento economico previsto dal CCNL vigente per l'area di destinazione, nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di trattamento economico e di eventuale differenza retributiva.

16. La progressione è perfezionata mediante gli atti amministrativi e contrattuali previsti dalla normativa vigente. La decorrenza giuridica ed economica è stabilita nel rispetto dei limiti temporali e delle condizioni applicabili alla procedura.
17. Trattandosi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. Eventuali controversie saranno devolute al giudice competente.

Art. 7 – Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente e le altre disposizioni vigenti in materia, in quanto compatibili.
2. Le disposizioni del presente regolamento sono interpretate e applicate in conformità alla normativa vigente al momento dell'indizione della procedura e alle eventuali modifiche normative e contrattuali sopravvenute.
3. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione dell'organo competente che lo approva.
4. Le procedure sono attivate nel rispetto del termine previsto per le progressioni verticali in deroga e dei requisiti, dei limiti finanziari e delle altre condizioni stabiliti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.