



CITTA' DI MILAZZO

## Regolamento per le progressioni verticali

(Approvato con deliberazione G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_)

## ***“REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI”***

### **Art.1 Oggetto del regolamento**

Il presente regolamento disciplina le procedure relative alla progressione verticale.

Essa consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna.

### **Art.2 Caratteristiche della procedura della progressione verticale**

E' facoltà dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali.

Le progressioni verticali consumano gli spazi assunzionali nel senso che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalle norme vigenti, l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, posto che la progressione verticale vale come un'assunzione vera e propria, talché consuma integralmente, per il valore iniziale della categoria, detto spazio e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione.

A differenza delle progressioni di carriera “ordinarie”, di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017, così come aggiornato con D.L. 162/2019, convertito in Legge n. 8/2020, introduce e disciplina una nuova tipologia di progressione verticale del tutto particolare, utilizzabile per un periodo ben definito (triennio 2020-2022), che non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici bensì procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni.

Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme pro tempore vigenti calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Il limite in percentuale non riguarda i singoli concorsi ma è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area o categoria si procederà con le progressioni verticali.

Il limite in percentuale è da commisurare alle “teste” da assumere.

### **Art.3 Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne**

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

La procedura selettiva della progressione verticale è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore.

La procedura di progressione verticale ha luogo attraverso selezioni interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima.

Per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno.

Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo lo schema che segue.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- categoria “B”: licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali se richieste;
- categoria “C”: diploma di scuola secondaria superiore;
- categoria “D”: diploma di laurea ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

Per la progressione ai profili di Avvocato è obbligatoria l'abilitazione e per alcuni profili (funzionario, tecnico, assistente sociale ecc) è richiesto il possesso di un determinato titolo di studio.

#### **Art.4 Bandi di selezione**

I bandi di selezione, predisposti dal Servizio gestione risorse umane, sentito il dirigente del settore/servizio interessato all'assunzione, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'Albo Pretorio e sono trasmessi tramite e.mail a tutti i dipendenti.

Copia di tutti i bandi di selezione è trasmessa alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL in vigore e alla R.S.U.

L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato.

Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Art. 5 Elementi di valutazione delle selezioni**

Costituiscono elementi di valutazione:

- a) *i titoli di servizio*: saranno valutati i titoli di servizio prestati alle dipendenze delle PP.AA;
- b) *il curriculum professionale*: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio e scientifici) e la valutazione positiva della performance conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque.

#### **Art. 6 Prove selettive**

Nelle selezioni interne sono effettuate prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categoria, come segue:

- *Categoria "B"*:

- a) prova pratica (svolgimento di una prova pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi),
- b) colloquio per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;

- *Categoria "C"*:

- a) prova teorico-pratica o psicoattitudinale (svolgimento di una prova teorico-pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi),
- b) colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi);

- *Categoria "D"* :

- a) prova teorico-pratica o psicoattitudinale (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione),
- b) colloquio (i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).

#### **Art. 7 Punteggio**

Il bando di concorso dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

**- per il passaggio alla categoria "B":**

- a) punteggio relativo ai titoli : massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova pratica : massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio ( per i profili specialistici che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale): massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio (richiesto solo per i profili specialistici che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale) avviene solo in caso di superamento della prova pratica.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere.

In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età .

**- per il passaggio alla categoria "C":**

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psicoattitudinale: massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica o psicoattitudinale.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere.

In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età.

**- per il passaggio alla categoria "D":**

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psicoattitudinale: massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio : massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio tendente ad accertare le capacità professionali nonché le potenzialità nell'esercizio delle attività di organizzazione, analisi, controllo e direzione dei servizi complessi, avviene solo in caso di superamento della prova pratica o psicoattitudinale.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere.

In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età.

**-Titoli – punteggio**

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 30 punti così suddiviso:

- massimo punti 14 per titoli di servizio. In particolare saranno valutati :

Titoli di servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 (i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione)

Si attribuiranno punti 2 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 14 punti.

- massimo punti 16 per curriculum professionale. In particolare saranno valutati:

a) *titoli culturali e professionali*, ovvero :

a.1) formazione (MAX 8 punti):

- per posti di categoria "D":

punti 3 per voto di laurea fino a 100/110,  
punti 5 per voto di laurea da 101 a 105,  
punti 7 per voto di laurea da 106 a 110,  
punti 8 per voto di laurea 110/110 con lode;

- per posti di categoria "C":

punti 3 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma fino a 47 su 60),  
punti 5 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60),  
punti 7 per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60),  
punti 8 per voto di diploma 100/100 ( ovvero 60/60);

-per posti di categoria "B":  
punti 3 per diploma di scuola m.i. con votazione sufficiente ( da 6/10) ,  
punti 5 per diploma di scuola m.i. con votazione buono (7/10);  
punti 7 per diploma di scuola m.i. con votazione distinto (8/10);  
punti 8 per diploma di scuola m.i. con votazione ottimo (9-10/10).  
a.2) aggiornamento ( MAX punti 3): corsi di formazione /aggiornamento professionale ( punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata di almeno un giorno con rilascio attestato da parte di Ente riconosciuto);  
a.3) pubblicazioni e titoli di studio e scientifici ( MAX punti 2): le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell'ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all'esercizio professionale ed i titoli di perfezionamento conseguiti presso enti statali , regionali o legalmente riconosciuti.  
b) *valutazione positiva della performance* conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale (MAX punti 3).

#### **Art. 8 Commissione esaminatrice**

La commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con atto del Dirigente Risorse Umane e finanziarie. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

#### **Art. 9 Formazione della graduatoria finale e suo utilizzo**

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il più giovane di età. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito.  
La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane.  
Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

#### **Art. 10 Revoca della selezione**

L'Amministrazione Comunale può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.  
In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano del fabbisogno del personale.  
Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

#### **Art. 11 Rinvio**

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel Regolamento degli uffici e dei servizi.

#### **Art. 12 Entrata in vigore**

Il presente regolamento costituisce allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi ed entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.  
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.