

# COMUNE DI ALLISTE

(PROVINCIA DI LECCE)

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI  
ALL'ART. 22,  
COMMA 15, DEL D.LGS. n. 75/2017.

### **Art. 1 Progressioni verticali di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.**

Ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017, art. 22 comma 15, e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999, .. *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.*

*Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.*

### **Art. 2 Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale.**

1. L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione, a coerenza della citata norma, soltanto ed unicamente per il periodo temporale 2019-2020.

2. Durante il periodo sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, il quale regola “a regime” le progressioni “di carriera” e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.

3. La suddetta procedura ha le seguenti caratteristiche:

- è in facoltà dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali;
- le progressioni verticali consentite dal D.Lgs. 75/2017 consumano gli spazi assunzionali nel senso che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, posto che:
  - a) la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore (lo stesso vale per la quantificazione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata);
  - b) 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;
- procedure selettive riservate: a differenza delle progressioni di carriera “ordinarie”, di cui all'articolo 52, comma 1-bis, l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 prevede procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni.

### **Art. 3 Condizioni e termini della procedura.**

1. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Alliste 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 prevista da specifiche disposizioni di legge.

2. La procedura di progressione verticale ha luogo ai sensi del decreto Madia attraverso concorsi

interamente riservati al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati da quest'ultima.

#### **Art. 4 Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne.**

1. 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 le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di 12 mesi nella categoria immediatamente inferiore se appartenente alla stessa area di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima raddoppiata nella categoria immediatamente inferiore se appartenente ad altra area di attività.

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

- *categoria B*: assolvimento dell'obbligo scolastico e/o specifiche attestazioni richieste dall'avviso di selezione e dal profilo da ricoprire;
- *categoria C*: diploma di scuola secondaria di secondo grado conseguito previo superamento di un corso di studi di durata quinquennale ed eventuali requisiti aggiuntivi previsti dall'avviso di selezione. Il diploma di scuola secondaria di secondo grado potrà essere sostituito da idoneo titolo di laurea che ne assolve le specifiche funzioni;
- *categoria D*: diploma di laurea di vecchio ordinamento (DL), laurea specialistica (LS) e laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale.

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

1. In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, costituiscono elementi di valutazione:

- a) titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio per il lavoro prestato alle dipendenze delle PP.AA.;
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio e scientifici), la 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.

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

1. Oltre alla valutazione dei titoli, 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*: 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) e colloquio, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi;
- *Categoria C*: prova teorico-pratica o psico-attitudinale (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) e colloquio, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi;
- *Categoria D*: prova teorico-pratica o psico-attitudinale (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) e 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.**

1. L'avviso di selezione interna 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: 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.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b) e c). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria A.

- per il passaggio alla categoria C
  - a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
  - b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psico-attitudinale: 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 a), b) e c). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria B.

- per il passaggio alla categoria D
  - a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
  - b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psico-attitudinale: 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 psico-attitudinale.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b) e c). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria C.

#### **2. Titoli – punteggio**

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

- 1) massimo 15 punti per titoli di servizio. In particolare saranno valutati i titoli di servizio per il lavoro 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 1,20 punti per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore, 0,10 punti per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni;
- 2) massimo 15 punti per curriculum professionale. In particolare saranno valutati:
  - a) titoli culturali e professionali, ovvero:
    - i) *formazione* – MAX 6 punti:

- per posti di categoria D: punti 2 per voto di laurea fino a 80/110, punti 3 per voto di laurea da 81 a 100/110, punti 4 per voto di laurea da 101 a 105/110, punti 5 per voto di laurea da 106 a 110/110, punti 6 per voto di laurea 110/110 con lode);
  - per posti di categoria C: punti 2 per voto di diploma fino a 69/100 (vecchio diploma fino a 41/60), punti 3 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma fino a 47/60), punti 4 per voto di diploma da 80 a 89/100 (48-53/60), punti 5 per voto di diploma da 90 a 99/100 (54-59/60), punti 6 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);
  - per posti di categoria B: punti 2 per diploma di scuola m.i. con votazione sufficiente (6/10), punti 3 per diploma di scuola m.i. con votazione discreto (7/10); punti 4 per diploma di scuola m.i. con votazione buono (8/10), punti 5 per diploma di scuola m.i. con votazione distinto (9/10); punti 6 per diploma di scuola m.i. con votazione ottimo (10/10);
- ii) *corsi di formazione/aggiornamento professionale* – MAX 2 punti: punti 1 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale conclusosi con superamento di esame finale e con rilascio di attestato da parte di Ente riconosciuto;
- iii) *pubblicazioni e titoli di studio e scientifici (pubblicazioni, corsi di perfezionamento o di specializzazione, dottorati di ricerca, master, qualificazioni)* – MAX 3 punti: punti 1,5 per ogni titolo (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* – MAX 2 punti: conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque;
- c) *superamento di precedenti procedure selettive* anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale – MAX 2 punti: punti 0,5 per ogni idoneità conseguita.

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

1. La commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con atto del Responsabile del Servizio Gestione Risorse.

#### **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. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.