

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 31.3.1999, .. " *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 del triennio 2018-2020.

2.Durante il triennio sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, il quale regola "a regime"(cioè a tempo indeterminato) 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 :

- facoltà:**

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

- spazi assunzionali:**

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 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, come nel precedente regime normativo.

- titolo di studio :

per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno. A titolo di esempio un dipendente di categoria C non potrà accedere alla categoria D se privo di laurea.

- personale di ruolo:

la riserva è rivolta solo a personale "di ruolo", il quale conduce con il Comune un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- tetto alle progressioni:

il numero di posti per le 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". Per cui

a)-il limite del 20% non riguarda i singoli concorsi, piuttosto è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area o categoria potranno concentrarsi le progressioni verticali, per non più di un quinto del totale delle assunzioni;

b)-il 20% è da commisurare alle "teste" da assumere e non alla spesa per le assunzioni; •connessione con le progressioni verticali "ordinarie":

quantunque le procedure previste dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001 e dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 sono autonome ed indipendenti, pur tuttavia tra esse intercorre una connessione finanziaria, in quanto il d.lgs.75/2017 costituisce il vincolo secondo il quale l'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indica concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, secondo la superiore percentuale.

- contenuti della selezione:

le norme transitorie descrivono anche i contenuti della selezione, la quale deve contemplare prove per "accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti".

- effetti della valutazione:

la selezione avverrà anche per titoli, talché "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.3 Condizioni e termini della procedura

1.Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Roseto degli Abruzzi a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.LL. del comparto Funzioni 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 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 tre anni 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.

3. Per le assunzioni che richiedono quale requisito il solo assolvimento della scuola dell'obbligo si intende:

- licenza di Scuola Media Inferiore;

- oppure licenza Scuola Elementare per i nati prima del 31.12.1951 e per quanti hanno conseguito detta licenza in data anteriore al 14.2.1963;
- oppure certificazione dell'osservanza di almeno 8 anni delle norme sull'obbligo scolastico al compimento del 15° anno di età.

4. 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.

5. Le norme transitorie del Dlgs n.75/2017, costituenti parte integrante e sostanziale del presente regolamento, giacché ne detta i principi e criteri, descrivono anche i contenuti della selezione, talché specifica che essa debba contemplare prove (che possono essere scritte ed orali oppure solo prova orale) per «accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti », oltre alla valutazione dei titoli, che a questo scopo:

«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.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 tre anni 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* : licenza di scuola media inferiore (o titoli di cui al precedente art.3 , comma 3) e qualifiche professionali se richieste;

-*categoria C*: diploma di scuola secondaria superiore;

-*categoria D*: diploma di laurea ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

Art. 5 elementi di valutazione delle selezioni

In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.175/2017:costituiscono elementi di valutazione:

. a) titoli di servizio: in particolare saranno valutati i risultati conseguiti nell'ambito dell'attività svolta, soprattutto in termini di maggiore efficienza dei processi ed i titoli di servizio prestati 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) e 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 degli elementi di cui all'articolo precedente, 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 per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;

-*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 (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi);

- *Categoria D*: due prove scritte di cui:

- una prova teorica (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo, test o quiz a risposta multipla);

- una prova pratica o psico-attitudinale: (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);

-un 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 (solo 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 a) e b) e , per i profili specialistici che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale, 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 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 B.

- per il passaggio alla categoria D

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorica: massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo alla prova pratica o psico-attitudinale: massimo 30 punti
- d) 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 due prove scritte.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) b) c) e d). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione e precisamente nella categoria C per la progressione verticale in D.

Valutazione Titoli

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

- massimo punti 15 per titoli di servizio. In particolare saranno valutati :

- a) i risultati conseguiti nell'ambito dell'attività svolta, soprattutto in termini di maggiore efficienza dei processi (MAX punti 5);
- b) i 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 1 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 10 punti).

- massimo punti 15 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 47- 53 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 2) : 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 responsabile dell'Area Finanziaria – Risorse umane.

Art.9 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di giunta municipale 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.

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 475 del 21.12.2018