



*Comune di Taurianova*

*(Città Metropolitana di Reggio Calabria)*

**REGOLAMENTO PER LE  
PROGRESSIONI VERTICALI  
DI CUI ALL'ART. 22, COMMA 15,  
DEL D. LGS. n. 175/2017**



## INDICE<sup>1</sup>

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

Art.2 - Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale

Art.3 - Condizioni e termini della procedura

Art.4 - Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

Art. 5 – Elementi di valutazione delle selezioni

Art. 6 - Prove selettive

Art. 7 – Punteggio

Art. 8 - Commissione esaminatrice

Art. 9 – Entrata in vigore.

---

<sup>1</sup> Indice inserito d’Ufficio



## **Art. 1**

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

Il presente regolamento disciplina le progressioni verticali ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017, art. 22 comma 15, tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999.

L'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 175/2017 prevede: ...“ 15. *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 cogenza 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 ordinariamente le progressioni “di carriera” e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.
3. La procedura ha le seguenti caratteristiche:
  - Per accedere alla area funzionale superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno.
  - La riserva è rivolta solo a personale “di ruolo” con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Taurianova.
  - La selezione deve contemplare prove per “accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti”.
  - 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 Taurianova 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 D.Lgs. n.75/2017 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.
3. Le norme transitorie del D.Lgs. n.75/2017, costituenti parte integrante e sostanziale del presente regolamento, poiché ne detta i principi e criteri, descrivono anche i contenuti della selezione, laddove 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 area funzionale superiore i dipendenti in servizio appartenenti all'area funzionale 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 nell'area immediatamente inferiore se appartenente allo stesso settore di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima raddoppiata se appartenente ad altro settore di attività.
2. Per le assunzioni che richiedono quale requisito il solo assolvimento della scuola dell'obbligo si intende:
  - licenza di Scuola Media Inferiore;
  - oppure certificazione dell'osservanza di almeno 8 anni delle norme sull'obbligo scolastico al compimento del 15° anno di età.
3. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
  - a. *Area funzionale B*: licenza di scuola media inferiore (o titoli di cui al precedente comma 2) e qualifiche professionali se richieste;
  - b. *Area funzionale C*: diploma di scuola secondaria superiore, conseguito con corso di durata quinquennale e qualifiche o requisiti specifici se richiesti;
  - c. *Area funzionale 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 negli ultimi 3 anni, mediante comparazione del punteggio medio ottenuto nelle schede di valutazione del dipendente negli ultimi 3 anni, ed i titoli di servizio prestati alle dipendenze delle PP.AA.;
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (titoli di studio per l'accesso all'esterno alla area funzionale superiore, pubblicazioni ed



ulteriori 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 area funzionale, come segue:
  - *Area funzionale 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 area funzionale e del profilo professionale relativi) e colloquio per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;
  - *Area funzionale C*: prova teorico-pratica (svolgimento di una prova teorico-pratica, anche mediante testo 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 area funzionale e del profilo professionale relativi) e colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della area funzionale e del profilo professionale relativo);
  - *Area funzionale D* : prova teorico- pratica (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 area funzionale ed 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 area funzionale e del profilo professionale relativi).

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

1. Il bando di concorso dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla area funzionale superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:
  - a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
  - b) punteggio relativo alla prova pratica/teorico - pratica: massimo 30 punti;
  - c) punteggio relativo al colloquio: massimo 30 punti.Le prove di cui alle lettere b) e c) si 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/teorico - pratica.  
Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) e b) e c). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

### **Titoli – punteggio**

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

- **massimo punti 20 per titoli di servizio.** In particolare, saranno valutati:

- a) i risultati conseguiti nell'ambito dell'attività svolta negli ultimi 3 anni, mediante comparazione del punteggio medio ottenuto nelle schede di valutazione del dipendente negli ultimi 3 anni



(Max punti 12) definiti in proporzione tra le medie di 70 e 100 cui corrispondono, rispettivamente, 1 e 12 punti;

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 o frazione superiore a sei mesi, fino ad un massimo di 8 punti).

**- massimo punti 10 per curriculum professionale.** In particolare, saranno valutati:

a) superamento prove selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale (Max punti 4) 1 punto per ogni prova;

b) valutazione positiva della performance individuale conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque (Max punti 6) definiti in proporzione tra il minimo e il massimo previsti per l'area di riferimento (minimo punti 1 massimo punti 6).

## **Art. 8**

### **Commissione esaminatrice**

1. La Commissione è così composta:

- a. Segretario Generale del Comune che la presiede;
- b. Responsabile del Settore competente per le Risorse Umane;
- c. Responsabile del Settore interessato al posto da coprire.

Nell'ipotesi in cui le posizioni di cui alle lett. b) e c) coincidano, il terzo componente sarà il Responsabile dell'Area Finanziaria

Coadiuvata la Commissione un dipendente dell'ente con funzioni di segretario verbalizzante.

## **Art.9**

### **Entrata in vigore**

Il presente regolamento 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.