



# **Comune di Cassano delle Murge**

Città Metropolitana di Bari

## **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI AGGIORNATO**

**di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal art. 3  
comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021.**

*Approvato con Deliberazione di G.C. n. 135 del 25/11/2021*

*Modificato con Deliberazione di G.C. n. 124 del 08/09/2022*

Allegato alla Deliberazione di G.C. n. 124 dell'08.09.2022

## **Art. 1**

### **Finalità e ambito di applicazione**

Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative, contrattuali ed ai sensi dell'articolo 52 comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'art.3 comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021, le procedure di valutazione comparativa selettiva per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore.

1. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in categoria superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

1. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del Piano Triennale Del Fabbisogno Del Personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative comparative interne.

## **Art. 2**

### **Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale**

1. L'articolo 52 comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'art.3 comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021, disciplina l'istituto delle progressioni verticali;

1. La suddetta procedura ha le seguenti caratteristiche:

- è facoltà dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali per un massimo del 50% dei posti da ricoprire;
- le progressioni verticali consentite consumano gli spazi assunzionali solo per il differenziale tra la spesa della categoria inferiore e la spesa da sostenere per la categoria superiore attribuita;
- le progressioni verticali avvengono attraverso procedure di valutazioni comparative 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 Cassano a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. 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.

## **Art. 4**

### **Requisiti per la partecipazione alla valutazione comparativa**

1. Possono partecipare alla valutazione comparativa di selezione interna per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria immediatamente inferiore in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di 24 mesi nella categoria immediatamente inferiore;

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

- *categoria B Posizione giuridica d'accesso B1* assolvimento dell'obbligo scolastico e/o specifiche attestazioni richieste dall'avviso di selezione e dal profilo da ricoprire;
- *categoria B Posizione giuridica d'accesso B3* 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 e Laurea Specialistica LS), Laurea Triennale (L) e Laurea Magistrale (LM).

## **Art. 5**

### **Elementi di valutazione comparativa delle selezioni**

1. In conformità al disposto di cui dell'articolo 52 comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'art.3 comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L.113/2021 costituiscono elementi di valutazione:

- valutazione positiva della performance conseguita dal Dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa di 4 ore;
- titoli di studio, culturali, scientifici, abilitazioni e pubblicazioni;
- titoli professionali, corsi di aggiornamento e di formazione;
- esperienza professionale, che evidenzia le cognizioni acquisite in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta, dei risultati conseguiti e della loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento degli incarichi funzionali espletati con acquisite specifiche responsabilità, incarichi rivestiti e mansioni superiori;
- svolgimento di un colloquio che verterà sull'accertamento delle competenze professionali, sulla capacità di fornire soluzioni operative e sull'accertamento delle capacità, attitudini e motivazioni.

## Art. 6

### **Attribuzione punteggio valutazione positiva della performance individuale**

Nella valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione sono attribuiti massimo punti 30:

*Per accesso alla categoria giuridica B valutazione categorica Giuridica A*

- valutazione 75 – punti 30
- valutazione da 73,50 a 74,99 – punti 25
- valutazione da 72,50 a 73,49 – punti 20
- valutazione da 71,50 a 72,49 – punti 15
- valutazione da 69,50 a 71,49 – punti 10
- valutazione da 60 a 69,49 – punti 5

*Per accesso alla categoria giuridica C valutazione categorica Giuridica B*

- Valutazione da 75 – punti 30
- valutazione da 73,50 a 74,99 – punti 25
- valutazione da 72,50 a 73,49 – punti 20
- valutazione da 71,50 a 72,49 – punti 15
- valutazione da 69,50 a 71,49 – punti 10
- valutazione da 60 a 69,49 – punti 5

*Per accesso alla categoria giuridica D valutazione categorica Giuridica C*

- valutazione 100 – punti 30
- valutazione da 97,50 a 99,99 – punti 25
- valutazione da 94,50 a 97,49 – punti 20
- valutazione da 84,50 a 94,49 – punti 15
- valutazione da 74,50 a 83,49 – punti 10
- valutazione da 60 a 74,49 – punti 5

## Art. 7

### **Attribuzione punteggio per titoli di studio e abilitazioni professionali**

Nella valutazione dei titoli di studio ulteriori a quello richiesto e abilitazioni professionali sono attribuiti massimo punti 15 :

- per la categoria giuridica B posizione 1
  - Diploma – punti 5
  - Laurea – punti 10
- per la categoria giuridica B posizione 3
  - Diploma – punti 5
  - Laurea – punti 10

- per la categoria giuridica C
  - ulteriore Diploma - punti 5
  - Abilitazione Albo o Ordine Professionale - punti 5
  - Laurea - **punti 10**
- per la categoria giuridica D
  - Ulteriore Laurea - punti 10
  - Corso Di Alta Formazione/Master/Dottorato Di Ricerca Universitari - punti 5
- Abilitazione Albo o Ordine Professionale  
Pubblicazioni - punti 5

### Art. 8

#### Attribuzione punteggio per corsi di aggiornamento e di formazione

Nella valutazione dei corsi di aggiornamento e di formazione sono attribuiti massimo punti 15 :

- corso di aggiornamento e di formazione - punti 2,5

### Art. 9

#### Attribuzione punteggio per esperienza professionale

Nella valutazione per l'esperienza professionale sono attribuiti massimo 40 punti:

- cognizioni specialistiche acquisite, esperienza strutturata in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale e loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione - massimo punti 25
- posizione organizzativa per categoria giuridica C - punti 15
- assunzione categoria giuridica B posizione iniziale 3 - punti 10
- specifiche responsabilità - punti 5
- encomi, note di merito - punti 5
- posizione economica acquisita
- *categoria giuridica A*
  - posizione 6 - punti 10
  - posizione economica da 4 a 5 - punti 7
  - posizione economica **da 3** - punti 5
  - posizione economica 2 - punti 3
- *categoria giuridica B posizione iniziale 1*
  - posizione 8 - punti 10
  - posizione economica da 6 a 7 - punti 7
  - posizione economica da 4 a 5 - punti 5
  - posizione economica da 2 a 3 - punti 3
- *categoria giuridica B posizione iniziale 3*
  - posizione 8 - punti 10

- posizione economica da 6 a 7 – punti 7
- posizione economica da 4 a 5 – punti 5
- *categoria giuridica C*
  - posizione 6 – punti 10
  - posizione economica da 4 a 5 – punti 7
  - posizione economica **da 3** – punti 5
  - posizione economica **da 2** – punti 3

### **Art. 10**

#### **Attribuzione punteggio per colloquio**

Per la valutazione dello svolgimento di un colloquio che verterà sull'accertamento delle competenze professionali, sulla capacità di fornire soluzioni operative e sull'accertamento delle capacità, attitudini e motivazioni sono attribuiti massimo punti **30. La prova orale si considera superata se il candidato ottenga un punteggio superiore a 21 punti su 30.**

### **Art.11**

#### **Commissione esaminatrice**

La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta **da tre membri ed è nominata con atto del titolare di P.O. Servizio Risorse Umane.**

I Componenti devono essere individuati tra esperti interni o esterni all'Ente.

**E' prevista la presenza del segretario verbalizzante individuato in un dipendente non inferiore alla categoria C.**

### **Art. 12**

#### **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. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.