

**ALLEGATO A)**

**REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI**

**ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS. N. 75/2017 COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA  
1-TER DEL D.L. N. 162/2019 CONVERTITO DALLA LEGGE N. 8/2020**

**TRENNIO 2020 - 2022**

## **Art. 1**

### **Oggetto del regolamento e condizioni per l'attivazione delle procedure di progressione verticale**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra categorie (progressione verticale) in applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 come modificato dall'art. 1, comma 1-ter del DL 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8.
2. La progressione tra categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna.
3. Nel triennio 2020-2022, in conformità a quanto disposto dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 come modificato dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, la Regione Umbria – Giunta regionale al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale vigenti, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.
4. Il numero di posti destinati alle selezioni interne è coerente con le previsioni contenute nel Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022 e non può, comunque, superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa 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. Nel provvedimento di indizione del procedimento di selezione sono individuate le specifiche posizioni professionali cui è riservata la selezione.

## **Art. 2**

### **Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne**

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio di ruolo assunti dalla Regione Umbria – Giunta regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni Locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno; alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nella categoria B.
2. 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.
3. Per la partecipazione 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 dovranno possedere i 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 "C": diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado.

- 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 può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio e/o la relativa abilitazione professionale.

### **Art. 3**

#### **Bandi di selezione**

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria, nel sito internet istituzionale dell'Ente e nella intranet regionale
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. 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. 4**

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

1. In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017 e s.i.m. 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)
  - c) la valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni antecedenti la pubblicazione dell'avviso;
  - d) l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, anche per posti messi a concorso da altri Enti, per lo stesso profilo professionale.

### **Art. 5**

#### **Prove selettive**

1. 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 "C"*:

- a) prova teorico-pratica (svolgimento di una prova teorico-pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, 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":**
  - c) 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 categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione);
  - d) colloquio (i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).

## **Art. 6 Punteggio**

1. Il bando 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 "C":**

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 40 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-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 teorico-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 "D":**

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 40 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-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 tendente ad accertare le capacità professionali nonché le potenzialità nell'esercizio delle attività di organizzazione, analisi e controllo, avviene solo in caso di superamento della prova teorico-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.

### **-Titoli – punteggio**

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 40 punti così suddiviso:

- massimo punti 15 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 1,5 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 15 punti.

- massimo punti 25 per curriculum professionale. In particolare saranno valutati:

*a) titoli culturali e professionali, ovvero:*

a.1) formazione (MAX 6 punti):

**-per posti di categoria "D"**

punti 3 per voto di laurea da 105 a 110/110 (o da 95 a 100 / 100),

punti 4 per voto di laurea 110/110 e lode (o 100/100 e lode),

punti 2 per Diploma di specializzazione (DS) e/o Dottorato di ricerca (DR), Master universitario di I o II livello (DM 270/2004) (1 per ogni titolo posseduto);

**-per posti di categoria "C":**

punti 2 per voto di diploma da 80 a 89 (o da 48-53 su 60),

punti 3 per voto di diploma da 90 a 99 (o da 54-59 su 60),

punti 4 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);

punti 2 per Diploma di laurea, Diploma di specializzazione (DS) e/o Dottorato di ricerca (DR), Master universitario di I o II livello (DM 270/2004) (1 per ogni titolo posseduto);

a.2) aggiornamento (MAX punti 3): corsi di formazione /aggiornamento professionale (punti 0,30 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, titoli di studio e scientifici, docenze (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. Le docenze saranno valutate se di durata non inferiore a 4 ore e attinenti alla qualifica professionale. (0,50 per ogni titolo posseduto).

*b) valutazione positiva della performance* conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio non inferiore a 85/100 o "buono" (previgente sistema di valutazione), il punteggio attribuito alla valutazione della performance per ciascun anno, fino ad un massimo di 12 punti è così ripartito:

valutazione performance	punteggio
100 – 95 ("eccellente")	4
94,999 - 90" ("ottimo")	2
89,999 - 85" ("buono")	1

c) superamento di precedenti concorsi a tempo indeterminato, anche per posti messi a concorso da altri enti, per la stessa categoria (1 punto per ciascuna idoneità) (MAX punti 2).

#### **Art. 7**

##### **Commissione esaminatrice**

1. La commissione esaminatrice è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente esterno all'amministrazione. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

#### **Art. 8**

##### **Formazione della graduatoria finale e suo utilizzo**

1. 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.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito.
3. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di ammissione, oggetto di valutazione e sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

#### **Art. 9**

##### **Revoca della selezione**

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

#### **Art. 10**

##### **Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel Regolamento vigente dell'amministrazione.