

REPUBBLICA ITALIANA

**BOLLETTINO UFFICIALE**

DELLA



**Regione Umbria**

---

SERIE GENERALE

PERUGIA - 6 ottobre 2021

---

DIREZIONE REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE PRESSO PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE - P E R U G I A

---

PARTE PRIMA

Sezione II

**ATTI DELLA REGIONE**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 29 settembre 2021, n. **908**.

**Regolamento progressioni verticali: adozione.**

## PARTE PRIMA

Sezione II

## ATTI DELLA REGIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 29 settembre 2021, n. **908**.

**Regolamento progressioni verticali: adozione.**

## LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Regolamento progressioni verticali: adozione.”** e la conseguente proposta dell'assessore Paola Agabiti

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal dirigente competente;
- c) del parere favorevole del direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

*per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione*

1) di prendere atto della proposta di adozione del regolamento per le progressioni verticali, di cui all'Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni con L. 6 agosto 2021, n. 113, in attuazione delle previsioni del PTFP 2021 - 2023 (D.G.R. n. 628/2021) che sostituisce, per quanto esposto in istruttoria, il regolamento per le progressioni verticali adottato con D.G.R. n. 185/2021, così come integrata con D.G.R. n. 220/2021;

2) di adottare il regolamento per le progressioni verticali, di cui all'Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni con L. 6 agosto 2021, n. 113, che sostituisce, per quanto esposto in istruttoria, il regolamento per le progressioni verticali adottato con D.G.R. n. 185/2021, così come integrata con D.G.R. n. 220/2021;

3) di incaricare il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, degli adempimenti conseguenti e di informare le Organizzazioni sindacali dell'adozione del presente atto, tramite il teamsite “Relazioni sindacali” della Intranet regionale;

4) di pubblicare il presente atto nel sito internet istituzionale in Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Disposizioni generali - Atti generali, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 33/2013, nella intranet della Regione Umbria - Giunta regionale e nel *Bollettino Ufficiale* della Regione Umbria.

La Presidente  
TESEI

*(su proposta dell'assessore Agabiti)*

---

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: **Regolamento progressioni verticali: adozione.**

Con D.G.R. n. 185 del 12 marzo 2021, avete ad oggetto “Regolamento progressioni verticali - adozione” così come

integrata dalla D.G.R. n. 220 del 23 marzo 2021 avente ad oggetto “D.G.R. n. 185 del 12 marzo 2021 - Regolamento progressioni verticali, adozione integrazioni”, la Giunta regionale ha approvato la disciplina delle procedure selettive per le progressioni verticali, ai sensi dell’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, così come modificato dall’art 1, comma 1 - ter del D.L. n. 162/2019, convertito con L. 28 febbraio 2020, n. 8. Si tratta di un regolamento che disciplina le procedure di progressione verticale per i dipendenti della Regione Umbria - Giunta regionale per il triennio 2020-2022, periodo contemplato dal citato art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, che prevede la facoltà per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, nel limite del 30 per cento dei posti destinati dai piani dei fabbisogni di personale alla copertura tramite nuove assunzioni per ciascuna categoria, fermo restando il requisito del possesso dei titoli di studio richiesto per l’accesso dall’esterno.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, adottato con D.G.R. n. 678 del 30 luglio 2020, così come integrato con D.G.R. n. 856 del 29 settembre 2020, la politica di sviluppo dei dipendenti regionali è stata programmata sia tramite le selezioni interne previste dal D.Lgs. n. 75/2017 sia tramite la riserva di posti nei concorsi pubblici, entro i limiti e alle condizioni previsti dal D.Lgs. n. 165/2001.

Successivamente, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 9 giugno 2021, il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. “decreto reclutamento”) convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia».

Il “decreto reclutamento”, finalizzato a implementare e rafforzare il capitale umano della Pubblica amministrazione, presenta due obiettivi generali: definire percorsi veloci, trasparenti e rigorosi per il reclutamento dei profili tecnici e gestionali necessari ai traguardi prefissati dal PNRR e indicare i principi normativi per la riforma della P.A. e della Giustizia, indispensabili comunque per la positiva attuazione del PNRR.

In questa ottica va considerato l’art. 3 del D.L. n. 80/2021, sostitutivo dell’art. 52, comma 1- bis, del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, avente ad oggetto la valorizzazione del personale, anche attraverso procedure specifiche di progressione verticale e di riconoscimento del merito.

In particolare, ferma restando la riserva di una quota pari almeno al 50% dei posti destinati a nuove assunzioni a tempo indeterminato all’accesso dall’esterno, per ciascuna categoria, si semplificano le procedure relative alle progressioni fra le diverse aree funzionali, corrispondenti alle categorie professionali, così come individuate dal CCNL del Comparto Funzioni locali, che avvengono con procedura comparativa fondata sulla valutazione del dipendente negli ultimi 3 anni di servizio, l’assenza di provvedimenti disciplinari, il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, il numero e la tipologia di incarichi rivestiti.

Conseguentemente nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, approvato con D.G.R. n. 628 del 7 luglio 2021, è previsto, fra l’altro, l’adeguamento dei regolamenti vigenti in materia di accesso all’organico della Giunta regionale e in materia di progressioni verticali alla luce del quadro normativo vigente e delle modificazioni da ultimo intervenute, in particolare per effetto del D.L. n. 44/2021 e del D.L. n. 80/2021, in via preventiva rispetto all’attuazione delle procedure di reclutamento previste nel Piano stesso.

In funzione degli obiettivi stabiliti e per l’attuazione delle politiche assunzionali, così come individuati negli atti vigenti della programmazione dei fabbisogni di personale, con particolare riferimento alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, è pertanto necessario, nello specifico, adottare un’apposita disciplina di regolazione delle progressioni verticali per lo sviluppo di carriera del personale interno, in conformità alle disposizioni normative sopravvenute sopra richiamate.

Con D.G.R. n. 872 del 22 settembre 2022 è stato adottato il “Regolamento per la disciplina dell’accesso agli impieghi presso la Giunta regionale della Regione Umbria”, in corso di pubblicazione nel BUR Umbria, per l’adeguamento alla normativa sopravvenuta del regolamento vigente in materia (R.R. n. 6/2010) ivi incluso l’adeguamento alle disposizioni di legge citate. In particolare per quanto attiene le progressioni verticali, si prevede che, ove previsto dalla legislazione vigente e entro i limiti fissati dalla stessa, le progressioni tra le categorie professionali avvengono con procedura comparativa riservata esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato della Giunta regionale e che lo svolgimento delle relative procedure avviene in base ad apposita disciplina adottata con deliberazione della Giunta regionale.

In considerazione di tutto quanto sopra, è stata elaborata apposita disciplina che si sottopone all’approvazione della Giunta regionale, in sostituzione di quella già adottata con D.G.R. n. 220/2021, che era finalizzata all’attuazione delle procedure di progressione verticale, di cui all’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, previste dal PTFP 2020-2022, tenuto conto, nella stesura della presente proposta delle esigenze di adeguamento alle novità introdotte con il D.L. n. 80/2021, così come convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, in conformità a quanto previsto dal PTFP 2021-2023 (D.G.R. n. 628/2021).

Si vuole, in questo modo, prevedere una disciplina delle progressioni verticali “a regime”, conforme alla ratio di semplificazione delle procedure, da una parte, e di valorizzazione del personale dall’altra, che sottende alle disposizioni contenute nell’art. 3 del D.L. n. 80/2021.

In base alle indicazioni dell’assessore competente in materia di personale, la proposta prevede che la valutazione comparativa avvenga in conformità al numero e alla tipologia degli elementi previsti dal D.L. n. 80/2021, ovvero tenuto conto dei risultati della valutazione della performance ottenuti dal dipendente, dei titoli e competenze professionali acquisiti dal medesimo, dei titoli di studio conseguiti, della formazione effettuata e degli incarichi assunti dallo stesso,

senza lo svolgimento di ulteriori prove selettive, al fine di assicurare l'accelerazione e lo snellimento della procedura e garantendo, contestualmente, l'apprezzamento delle competenze e delle esperienze lavorative maturate dal personale.

Nella proposta, inoltre, si prevede che, in merito al requisito di partecipazione dell'anzianità minima di servizio di 36 mesi maturata dal dipendente, fermo restando gli altri requisiti richiesti, siano ricompresi, ai fini del computo della stessa, i periodi resi con contratto subordinato a tempo determinato, in linea con quanto definito in materia di accesso alle procedure di selezione interna per lo sviluppo professionale, con sentenza del TAR Lazio, Sezione Seconda Stralcio, n. 09759/21, pubblicata in data 13 settembre 2021.

Si rappresenta anche che, in sede di conversione del decreto reclutamento, il legislatore ha previsto la revisione degli ordinamenti professionali da parte del CCNL del comparto per il 2019-2021, rinviando i futuri inquadramenti del personale ad apposite tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, che potranno fare riferimento, ad esclusione degli inquadramenti relativi all'area/categoria di alta specializzazione, anche a requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Nelle more della annunciata revisione ad opera della contrattazione collettiva nazionale di lavoro dei nuovi ordinamenti professionali e del conseguente nuovo inquadramento del personale del comparto, si ritiene di poter procedere, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (D.G.R. del 7 luglio 2021, n. 628) in base alla normativa e all'ordinamento vigenti, all'approvazione della proposta di disciplina allegata al presente atto, al fine di assicurare un'accelerazione alle politiche di valorizzazione del personale dell'Ente, fermo restando che si procederà in aggiornamento della stessa, in presenza di successivi elementi innovativi che si renderanno necessari in base alla contrattazione collettiva nazionale.

Si ritiene opportuno, infine, dare informazione alle Rappresentanze sindacali del presente atto tramite il *teamsite* "Relazioni sindacali" della Intranet regionale.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

*Omissis*

*(Vedasi dispositivo deliberazione)*

**ALLEGATO A)**

**REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI**  
**Art. 3 del DL 9 giugno 2021, n.80, convertito con**  
**modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113**

## **Art. 1**

### **Oggetto**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le 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 selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta regionale al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.

## **Art. 2**

### **Requisiti di partecipazione**

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale 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/o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nella categoria immediatamente inferiore o in categoria equivalente in una pubblica amministrazione 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. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
  - per la categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
  - per la categoria "D": diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

**Art. 3****Bandi di selezione**

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di personale, 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 della procedura comparativa**

1. Costituiscono elementi di comparazione:
  - a) la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
  - b) l'assenza di provvedimenti disciplinari;
  - c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione;
  - d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

**Art. 5****Punteggi**

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:
  - a) valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio non inferiore a 85/100, considerato il punteggio numerico conseguito indipendentemente dalla fascia di merito corrispondente, fino ad un massimo di punti 28,50, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione performance	punteggio
100	9,50
99,99 - 95	6,50
94,99 - 90	3,50
89,99 - 85	2

- b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 4;
- c) possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di punti 63,50, come di seguito indicato:
- c.1) titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D.lgs. n.165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione: punti 1,75 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di punti 17,50, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni;
- c.2) I) attività di formazione attinenti che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 6:  
durata da 20 a 39 ore, punti 0,75;  
durata da 40 a 59 ore, punti 1,50;  
durata oltre 59 ore, punti 3;
- II) ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 2:  
durata da 8 a 16 ore, punti 0,20;  
durata da 17 a 30 ore, punti 0,30;  
durata oltre 30 ore, punti 0,50;
- c.3) pubblicazioni attinenti, docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti 7;
- c.4) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione: 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 1 punto;
- c.5) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti: punti 5 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 15;

- c.6) massimo 15 punti per ulteriori titoli di studio attinenti, così suddivisi:
- **per posti di categoria “D”:**
    - punti 7 per voto pari a 110/110 e lode (o 100/100 e lode) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
    - punti 6 per voto da 105 a 110/110 (o da 95 a 100/100) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
    - punti 1 per possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM);
    - punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;
    - massimo punti 3 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (1,50 per ogni titolo posseduto);
  
  - **per posti di categoria “C”:**
    - punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
    - punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
    - punti 4 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
    - punti 3 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);
    - punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
    - punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di punti 4;
- d) numero e tipologia di incarichi attinenti formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti: fino ad un massimo di punti 4, ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi.

## Art. 6

### Commissione esaminatrice

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

**Art. 7****Formazione della graduatoria finale**

1. La graduatoria finale 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.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del dirigente competente in materia di personale.
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 partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

**Art. 8****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 dei fabbisogni di personale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

**Art. 9****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.

---

---

MARIA BALSAMO - *Direttore responsabile*

---

Registrazione presso il Tribunale di Perugia del 15 novembre 2007, n. 46/2007 - Composizione ed impaginazione S.T.E.S. s.r.l. - 85100 Potenza

---

---