



**COMUNE DI LOVERE**

Provincia di Bergamo

Via G. Marconi 19 – 24065 Lovere (BG)

035-983623 035-983616

[www.comune.lovere.bg.it](http://www.comune.lovere.bg.it) [info@comune.lovere.bg.it](mailto:info@comune.lovere.bg.it)

**REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI AI SENSI  
DELL'ART. 52 COMMA 1-BIS DEL D.LGS. 165/2001 E  
DELL'ART.13 COMMI 6-7-8 CCNL 16 NOVEMBRE 2022**

ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N.8 DEL 27.01.2025

## PARTE PRIMA

### REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE

#### Art. 1 Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Lovere delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra Aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

#### Art. 2 Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative.
1. In particolare:
  - la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;
  - i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

#### Art. 3 Parametri di selezione

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti **prerequisiti**:
  - anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore;
  - assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
  - possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.
2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:
  - a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
  - b) assenza di provvedimenti disciplinari;
  - c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è **pari a 40 punti**. La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione performance	punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	18
Fra 82 e 90	25
Fra 91 e 95	30
Superiore a 95	Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 100, moltiplicato per 35

- b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, **punti 10**;
- 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. Il punteggio massimo attribuibile è pari a **25 punti**, secondo i seguenti criteri:
- i. attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, **fino ad un massimo di punti 10**: 2 punti per ogni corso superiore a 3 ore.  
Le attività formative prese in considerazione sono quelle effettuate anche nell'ambito del piano di formazione del personale. Sono esclusi i corsi di formazione obbligatoria mentre non sono considerati i corsi necessari ed occorrenti all'iscrizione od al mantenimento dell'iscrizione ad albi professionali.
  - ii. docenze riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di **punti 5**;
  - iii. titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di **punti 10**: Titolo di studio/Punteggio attribuito Posti Area Istruttori Posti Area Funzionari

Area istruttori	
Laurea triennale- <b>2.5 punti</b>	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario/ <b>punti 3</b>
laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario/ <b>punti 2</b>	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <b>punti 2</b>
dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <b>punti 1</b>	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario / <b>punti 2.5</b>
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea	seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente/ <b>punti 2.5</b>

magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario / <b>punti 2.5</b>	
seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente/ <b>punti2</b>	

- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è **pari a 25 punti**, secondo i seguenti criteri:  
Incarico/Punteggio attribuito

<b>Posti area istruttori</b>	<b>Posti area funzionari</b>
Agente contabile / assegnatario di beni <b>2 punti</b>	Economo <b>2 punti</b>
Economo <b>3 punti</b>	Responsabile procedimento o entrata – <b>fino a 8 punti</b> secondo una valutazione discrezionale della commissione rispetto alle entrate gestite, responsabilità attribuita e complessità del procedimento
Responsabile procedimento o entrata – <b>fino a 10 punti</b> secondo una valutazione discrezionale della commissione rispetto alle entrate gestite, responsabilità attribuita e complessità del procedimento	Attribuzione di incarichi di elevata qualificazione <b>5 punti, in aggiunta eventualmente ai punti di cui al precedente riquadro</b>
Delega funzioni di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale <b>punti 5</b>	Attribuzione mansioni superiori nel ruolo da ricoprire <b>punti 5</b>
Incarichi di specifica responsabilità <b>5 punti</b>	Incarichi di specifica responsabilità nell'area in cui dovrebbe essere inserito <b>5 punti</b>

#### **Art. 4 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 candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, (eventuale) purché abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a **60/centesimi**.
2. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Segretario comunale.
3. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali vigente.

## PARTE SECONDA

### REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

(Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)

#### 1. Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, disciplina le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.
2. Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo art. 6.
4. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, salvo proroghe, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

#### 2 Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, sono i seguenti:
  - a. Essere dipendente del Comune di Lovere e a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
  - b. Avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In tali annualità il candidato dovrà aver conseguito una valutazione positiva delle performance, intendendo per tale una valutazione superiore a punti **85 su 100**
  - c. Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. In alternativa al requisito del possesso del titolo di studio viene richiesta l'esperienza professionale indicata, per ciascuna Area di inquadramento, nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
  - d. Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

Alla procedura valutativa sono ammessi i dipendenti in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza di cui al CCNL 2019/2021;

#### 3. Procedura valutativa.

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato:
  - a) l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b) il titolo di studio posseduto;
  - c) le competenze professionali possedute nel Servizio di destinazione, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo.
2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%

3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), e c) e d) precedenti è pari a 100 punti.
4. I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A- ESPERIENZA	B-TITOLO DI STUDIO	C-FORMAZIONE ACQUISIZIONE	D -COMPETENZE PROFESSIONALI
25 PUNTI	20 PUNTI	15 PUNTI	40 PUNTI
<p>Esperienza maturata nell'area di inquadramento di provenienza: 0,2 punti per ogni mese fino ad un massimo di 25 punti</p>	<p>(non si conta il titolo inferiore a quello richiesto dall'esterno)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma di scuola secondaria di secondo grado: <b>punti 5</b></li> <li>- laurea triennale/diploma universitario: <b>punti 4</b></li> <li>- laurea specialistica o magistrale: <b>punti 8</b></li> <li>- laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: <b>punti 12</b></li> <li>- specializzazioni post laurea: <b>punti 3</b></li> <li>- master post laurea: <b>punti 3</b></li> </ul>	<p>Attività formative attinenti alle funzioni Istituzionali dell'Ente: 0.5 punti per ogni 3 ore validate con attestato, è possibile il cumulo fra più corsi;</p> <p>3 punti per ogni corso con attestazione del superamento di esame finale</p> <p>Sono valutati anche i corsi sostenuti tramite il syllabus</p>	<p>Valutazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi di provenienza, tra le quali competenze certificate e incarichi rivestiti, fino al massimo di <b>40 punti</b> tra cui: competenze linguistiche (Corsi di lingua straniera di durata non inferiore a 20 ore con superamento esame finale e valutazione- <b>max 4 punti a corso, max 12 punti</b>), valutazione individuale nell'ultimo quadriennio ( <b>0 punti se inferiore a 80, 5 punti se fra 80 e 89, 10 punti se fra 90 e 95 e 15 punti se superiore a 95</b>);</p> <p>Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione (<b>2 punti per abilitazione</b>)</p> <p>Competenze acquisite nel contesto dell'area professionale di provenienza, attinenti alle attività oggetto di selezione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribuzione formale di mansioni superiori</li> <li>- Incarichi di responsabilità rivestiti nell'Ente nel corso dell'esperienza lavorativa</li> <li>- Incarichi di P.O. – E.Q rivestiti;</li> </ul> <p>( si rinvia al punto 3 lett. d) dell'allegato 1)</p>

#### **4. Commissione valutatrice**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione formata dal Segretario Comunale e da altri due componenti, in conformità a quanto dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dalle norme sul reclutamento del personale.
2. La Commissione è composta anche ed eventualmente, ove necessario, da tecnici esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e comportamentali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, ed eventualmente da uno psicologo del lavoro. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, sono così composte:
  - **PRESIDENTE:** Segretario Comunale o suo delegato
  - **MEMBRI:** due membri esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali attitudinali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice si rimanda al regolamento degli uffici e servizi e al PAIO, sezione anticorruzione.

#### **5. Avviso della procedura valutativa**

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura valutativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Segretario comunale.
2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti tramite i canali istituzionali. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.
3. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.
4. L'Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

#### **6. Svolgimento dei lavori**

1. Nella sua prima seduta la Commissione si insedia e riceve, tramite il proprio Segretario, la relazione relativa alle domande di ammissione dei concorrenti con le allegate domande.
2. La Commissione valuta il curriculum professionale presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulla complessiva attività culturale e professionale svolta.
3. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire stesso nel senso predetto, la Commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.
4. Qualora previsto dall'avviso di selezione, la Commissione potrà prevedere un colloquio orale, con un preavviso di almeno cinque giorni, esclusivamente diretto ad approfondire le competenze dei candidati necessarie a ricoprire il ruolo oggetto della selezione.

#### **7. Graduatoria**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui al precedente articolo 3.
2. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
  - a. Maggiore punteggio riferito al criterio sub C2
  - b. Maggiore punteggio riferito al criterio sub C1

c. Minore età anagrafica.

3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura valutativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, con esclusione dell'eventuale rinuncia del vincitore.
4. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Segretario comunale.