



# Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara

---

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI FRA LE AREE (PROGRESSIONI VERTICALI) da applicarsi ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e all'Unione dei Comuni Valli e Delizie

**Art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001**  
**D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021**  
**Artt. 13, commi 6, 7 e 8, e 15 CCNL Funzioni locali 2019-2021**

### Art. 1

#### **Oggetto del Regolamento**

1. Al fine di valorizzare le professionalità interne, nel rispetto del Piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente può attivare procedure comparative per la progressione tra le aree (d'ora in avanti denominate anche "progressioni verticali") riservate al personale di ruolo, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, e dell'art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 del 16/11/2022.
2. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure comparative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente di cui sopra. Il presente Regolamento disciplina altresì le progressioni tra le Aree c.d. "Progressioni verticali in deroga" di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 attivabili, salvo proroghe, entro il 31/12/2025.
3. Il sistema di progressione verticale si concretizza nella verifica di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

### Art. 2

#### **Attivazione delle procedure**

1. Il numero di posti destinati alle selezioni interne è individuato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale nel limite della quota massima prevista dalla normativa.
2. L'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale massima di riserva di posti destinata al personale interno utilizzabile da ogni amministrazione nei concorsi pubblici ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
3. Il comma 2 non trova applicazione per le progressioni verticali in deroga di cui all'art. 13 CCNL 16/11/2022 finanziate con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della L. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022).

### **Art. 3**

#### ***Avviso di selezione***

1. La procedura per l'effettuazione delle progressioni verticali è indetta con l'emanazione di un Avviso di selezione da parte del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione.
2. L'Avviso di selezione viene pubblicato per la durata di venti giorni all'Albo Pretorio e sul Sito Istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti mediante i canali istituzionali quali la Intranet, newsletter nonché alle Organizzazioni Sindacali.
3. Nell'Avviso di selezione vengono individuati il profilo oggetto di selezione, il trattamento economico lordo, i requisiti di partecipazione, la data del colloquio, che potrà essere definita anche in un secondo momento, i criteri di valutazione e di composizione della graduatoria di merito e le modalità e i tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

### **Art. 4**

#### ***Requisiti di partecipazione***

1. Possono partecipare alla procedura comparativa per l'accesso alla progressione verticale i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione e in possesso, al termine di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
  - a. inquadramento nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali 16/11/2022, indipendentemente dalla posizione economica di partenza;
  - b. avere maturato un'anzianità minima di servizio, anche non continuativa e a tempo determinato, e nell'area di cui al punto a., non inferiore a 36 mesi per le progressioni nelle aree Operatori Esperti e Istruttori e non inferiore a 48 mesi per le progressioni nell'area Funzionari ed EQ;
  - c. disporre di una valutazione positiva della performance individuale (competenze comportamentali) in base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ossia pari o superiore al 50% del punteggio attribuibile, in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio; le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni trasferiti in mobilità vengono aritmeticamente parametrize, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'Ente dal vigente sistema di valutazione delle performance;
  - d. possesso del titolo di studio previsto per l'accesso all'Area dall'esterno; tale requisito è riferito alla procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022; nel caso di procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 c.d. "Progressioni verticali in deroga" sono richiesti i requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022 e declinati nell'Allegato B al presente Regolamento;
  - e. assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura comparativa per l'accesso alla progressione verticale.
2. Il Settore Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

## **Art. 5**

### ***Istanza di partecipazione***

1. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso.
2. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura conformemente allo schema allegato all'Avviso.
3. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

## **Art. 6**

### ***Valutazione dei candidati e formulazione della graduatoria di merito***

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sono effettuate da una Commissione esaminatrice appositamente nominata con determinazione del dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, affiancata da uno psicologo del lavoro qualora previsto dall'Avviso di selezione.
2. Ai fini della composizione del risultato complessivo, i criteri e i parametri di attribuzione dei punteggi e la ponderazione fra gli stessi sono stabiliti nei seguenti allegati al presente Regolamento:
  - Allegato A: Progressioni fra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL Funzioni locali 16/11/2022;
  - Allegato B: Progressioni fra le aree ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 ("Progressione in deroga").
3. La Commissione esaminatrice valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni dei menzionati allegati A e B al presente Regolamento e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità fra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.
4. Vengono considerati idonei i candidati che abbiano ottenuto un punteggio minimo di **50/100**.
5. In caso di parità di merito nella formazione della graduatoria si rimanda ai titoli di preferenza di cui DPR n. 487/1994 così come modificato dal DPR n. 82/2023 e ss.mm.ii.

## **Art. 7**

### ***Chiusura del procedimento***

1. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione esaminatrice.
2. La procedura si conclude con l'approvazione del verbale della commissione, previa verifica dell'operato, e della graduatoria di merito mediante determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione.
3. La graduatoria di merito viene resa nota attraverso pubblicazione all'Albo Pretorio per venti giorni, sul Sito Istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso nonché sulla Intranet.
4. La graduatoria di merito è valida per la sola selezione in atto.

## **Art. 8**

### ***Norme finali e di rinvio***

1. Il presente regolamento abroga e sostituisce integralmente la disciplina per le progressioni verticali ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 di cui all'art. 69 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi da applicarsi ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e all'Unione dei Comuni Valli e Delizie approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 89 del 23/12/2019 e successivamente riapprovato con Deliberazione di Giunta Unione n. 17 dell'11/03/2020 e con apposite deliberazioni di Giunta comunale dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si applicano le norme di cui al Regolamento sul reclutamento e selezioni esterne, per quanto compatibili.

## ALLEGATO A

### Progressioni fra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Funzioni locali 16/11/2022 (sistema a regime dal 01/01/2026)

Ad ogni candidato viene attribuito un punteggio per ciascuno degli elementi di valutazione di seguito definiti, fino al raggiungimento di un **totale massimo di 100 punti**.

#### A. Valutazione positiva del triennio precedente

Media delle valutazioni della performance individuale conseguite dal dipendente nei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura (e, se non disponibili, delle ultime tre valutazioni individuate secondo i criteri di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), del presente Regolamento) rapportata a **25 punti**.

Si applica l'arrotondamento per difetto per punteggi decimali inferiori o uguali a 0,2, si applica l'arrotondamento a 0,5 per punteggi decimali da 0,3 a 0,7 e si applica l'arrotondamento per eccesso per punteggi decimali superiori a 0,7.

#### B. Titoli e competenze professionali

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale **massimo complessivo di 70 punti**.

- Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno e - **massimo 8 punti**:

- Per i posti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'EQ:

Titolo posseduto	Punti per ogni titolo posseduto	Punteggio massimo
Laurea specialistica o laurea magistrale o Diploma universitario del precedente ordinamento (qualora non già richiesti al fine dell'accesso dall'esterno al profilo oggetto di selezione)	6	6
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) o corso di perfezionamento universitario	0,5	1
Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) o Diploma di Specializzazione o ulteriori lauree non già considerate (triennale o magistrale o titoli equiparati)	1	2

- Per i posti inquadrati nell'area degli Istruttori:

Titolo posseduto	Punti per ogni titolo posseduto	Punteggio massimo
Laurea triennale o diploma universitario equiparato	5	5
Laurea specialistica o laurea magistrale o Diploma universitario del precedente ordinamento <i>(in tal caso non si attribuisce il punteggio per laurea triennale o diploma universitario equiparato)</i>	7	7
- Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) - Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) - Ulteriori lauree non già considerate (triennale o magistrale o titoli equiparati) - Corso di perfezionamento universitario o Diploma di Specializzazione	1	2

- Per i posti inquadrati nell'area degli Operatori esperti:

Titolo posseduto	Punti per ogni titolo	Punteggio massimo
------------------	-----------------------	-------------------

	<b>posseduto</b>	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6	<b>6</b>
- Laurea triennale o diploma universitario equiparato - Laurea specialistica o laurea magistrale o Diploma universitario del precedente ordinamento - Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) - Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) - Ulteriori lauree non già considerate (triennale o magistrale o titoli equiparati) - Corso di perfezionamento universitario o Diploma di Specializzazione	1	<b>2</b>

Qualora la somma dei punteggi ottenuti dal candidato sia superiore a 8 punti, gli verrà comunque assegnato il punteggio massimo.

▪ **Competenze professionali – massimo 17 punti:**

- Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria/area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione: 1,5 punti per ogni anno di servizio fino ad un **massimo di 15 punti**; si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi (considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni); non sono oggetto di valutazione gli anni di servizio richiesti quale requisito di partecipazione alla procedura comparativa;
- Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione e validamente conclusi nel quinquennio precedente a quello in cui si svolge la selezione con certificato di formazione del singolo intervento formativo: 0,5 punti per corso, fino ad un **massimo di 1 punto**;
- Superamento nel quinquennio che precede l'anno in cui si svolge la selezione di concorsi a tempo indeterminato o determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, per la stessa area oggetto di selezione o categoria equivalente di cui ai precedenti CCNL di comparto o per altra area/categoria superiore: **1 punto**;

- Colloquio e/o *assessment* (dinamica di gruppo o individuale/intervista strutturata) da parte della Commissione giudicatrice, eventualmente affiancata da uno psicologo, finalizzato alla valutazione delle competenze professionali e di ruolo, con l'attribuzione di un punteggio **fino a un massimo di 45 punti**. Nel corso del colloquio verranno valutati anche ulteriori titoli e competenze professionali emersi dal *curriculum vitae* presentato dal candidato nonché le conoscenze linguistiche e informatiche;

### **C. Incarichi**

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale **massimo complessivo di 5 punti**. Qualora la somma dei punteggi ottenuti dal candidato sia superiore a 5 punti, gli verrà comunque assegnato il punteggio massimo.

Ai fini della valutazione vengono considerati gli incarichi rivestiti nel quinquennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura, indicati nell'elenco sottostante:

- Incarichi professionali ex art. 53 d.lgs. 165/2001 conferiti da altri enti pubblici attinenti al profilo oggetto di selezione – 0,2 punti per ogni incarico fino ad un **massimo di 1 punto**;
- Membro di commissione concorso/gara - 0,2 punti per ogni incarico fino ad un **massimo di 1 punto**;
- Mansioni superiori di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 nonché all'art. 8 del CCNL 14/09/2000 – 0,5 punti per ogni mese di servizio (considerando come mese un intero

periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni) fino ad un **massimo di 5 punti**;

## ALLEGATO B

### Progressioni fra le aree ai sensi dell'art. 13, commi 6 e 7, CCNL Funzioni locali 16/11/2022 (sistema in deroga)

Possono partecipare alla procedura comparativa per l'accesso alla progressione verticale i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione e in possesso, al termine di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

- a. inquadramento nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali 16/11/2022, indipendentemente dalla posizione economica di partenza;
- b. avere maturato un'anzianità minima di servizio, anche non continuativa e a tempo determinato, come previsto dalla Tabella C – Tabella di corrispondenza allegata al CCNL FL 16/11/2022, di seguito riportata;

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza</b> maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza</b> maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; <b>oppure</b> b) <b>assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza</b> maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	a) <b>laurea</b> (triennale o magistrale) <b>e almeno 5 anni di esperienza</b> maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza</b> maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

- c. disporre di una valutazione positiva in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio; le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni trasferiti in mobilità vengono aritmeticamente parametrize, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'Ente dal vigente sistema di valutazione delle performance;
- d. possesso del titolo di studio previsto per l'accesso all'Area dall'esterno oppure gli anni di esperienza maturata nell'Area di inquadramento immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione indicati nella Tabella C – Tabella di corrispondenza allegata al CCNL 16/11/2022, sopra riportata.
- e. assenza di sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura comparativa per l'accesso alla progressione verticale.

Ad ogni candidato viene attribuito un punteggio per ciascuno degli elementi di valutazione di seguito definiti, fino al raggiungimento di un **totale massimo di 100 punti**.

#### **A. Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato**



Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione o categoria equivalente di cui ai precedenti CCNL di comparto o per altra area/categoria superiore: 2 punti per ogni anno di servizio fino ad un **massimo di 20 punti**.

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi (considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni).

### **B. Titolo di studio**

Titoli di studio – **massimo 20 punti**:

- Per i posti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'EQ:

<b>Titolo posseduto</b>	<b>Punti per ogni titolo posseduto</b>	<b>Punteggio massimo</b>
Laurea triennale o diploma universitario equiparato	14	<b>14</b>
Laurea specialistica o laurea magistrale o Diploma universitario del precedente ordinamento <i>(in tal caso non si attribuisce il punteggio per eventuale laurea triennale o diploma universitario equiparato)</i>	18	<b>18</b>
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) o Corso di perfezionamento universitario o Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) o Diploma di Specializzazione o ulteriore laurea non già considerata (triennale o magistrale o titoli equiparati)	2	<b>4</b>

- Per i posti inquadrati nell'area degli Istruttori:

<b>Titolo posseduto</b>	<b>Punti per ogni titolo posseduto</b>	<b>Punteggio massimo</b>
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	12	<b>12</b>
Laurea triennale o diploma universitario equiparato	5	<b>5</b>
Laurea specialistica o laurea magistrale o Diploma universitario del precedente ordinamento <i>(in tal caso non si attribuisce il punteggio per eventuale laurea triennale o diploma universitario equiparato)</i>	8	<b>8</b>
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) o Corso di perfezionamento universitario o Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) o Diploma di Specializzazione o ulteriore laurea non già considerata (triennale o magistrale o titoli equiparati)	1	<b>2</b>

- Per i posti inquadrati nell'area degli Operatori esperti:

<b>Titolo posseduto</b>	<b>Punti per ogni titolo posseduto</b>	<b>Punteggio massimo</b>
Assolvimento obbligo scolastico con specifica qualificazione professionale	8	<b>8</b>
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10	<b>10</b>
Laurea triennale o diploma universitario equiparato Laurea specialistica o laurea magistrale o Diploma universitario del precedente ordinamento Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) Corso di perfezionamento universitario o Diploma di	1	<b>2</b>

Specializzazione		
------------------	--	--

Qualora la somma dei punteggi ottenuti dal candidato sia superiore a 20 punti, gli verrà comunque assegnato il punteggio massimo.

### ***C. Competenze professionali***

Attraverso colloquio e/o assessment (dinamica di gruppo o individuale/intervista strutturata) da parte di un'apposita Commissione giudicatrice, eventualmente affiancata da uno psicologo, sono valutate le competenze professionali e di ruolo, quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali, anche desunte dal *curriculum vitae* presentato dal candidato, con l'attribuzione di un **punteggio fino a un massimo di 60 punti**.