



CITTA' METROPOLITANA DI BARI  
**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI  
RISERVATE AL PERSONALE DI RUOLO  
C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI**

**Art. 1 – Ambito di applicazione e principi generali**

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure relative alle c.d. “progressioni verticali” previste per la valorizzazione delle professionalità interne agli enti dall’articolo 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, s.m.i..
2. È facoltà della Città Metropolitana di Bari prevedere nel piano triennale di fabbisogno del personale l’attivazione, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, di procedure selettive per la progressione alla categoria immediatamente superiore riservate al personale interno in servizio a tempo indeterminato fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.
3. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.
4. Le progressioni verticali consentite dall’articolo 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, finalizzate a dare valore, sviluppare e perfezionare professionalità che già sussistono nell’ambito dell’assetto dotazionale dell’Ente, consumano gli spazi assunzionali dell’Ente. Laddove la Città Metropolitana di Bari eserciti la facoltà consentita dalla norma, l’assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, atteso che:
  - a) la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale e sulla spesa potenziale massima sostenibile della dotazione organica per il differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore;
  - b) la progressione verticale vale come un’assunzione vera e propria, poiché consuma integralmente, per il valore iniziale della categoria, detto spazio e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione.
5. L’attivazione delle procedure interamente riservate al personale interno, quale strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra categorie rispetto al pubblico concorso, 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 e ss.mm.ii..
6. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore, a seguito delle procedure selettive di cui al presente Regolamento, non è soggetto al periodo di prova.

**Art. 2 Requisiti generali di accesso**

1. Alle procedure selettive interne possono partecipare i dipendenti della Città Metropolitana di Bari con contratto a tempo indeterminato che non abbiano riportato una sanzione disciplinare definitiva superiore alla censura (rimprovero scritto) nel biennio antecedente la data di indizione dell’Avviso.
2. Fermo restando il possesso dei requisiti generali previsti per l’accesso all’impiego dal vigente Regolamento dei Concorsi e delle Selezioni dell’Ente, sono individuati, ai sensi dei successivi articoli, i requisiti culturali e di servizio per l’accesso alle selezioni di cui all’art. 1, comma 1,



## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

determinati in funzione delle diverse categorie di inquadramento di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali.

3. L'anzianità di servizio è quella maturata con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato presso Pubbliche Amministrazioni individuate ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 s.m.i.. Il computo dell'anzianità di servizio è da effettuarsi con riferimento alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.
4. Tutti i requisiti devono essere posseduti, a pena di esclusione dalla procedura selettiva, alla data di scadenza del termine stabilito dall'avviso di selezione per la presentazione delle domande di partecipazione.

### **Art. 3 Requisiti di accesso alla categoria B**

1. Possono accedere ai posti di categoria B1 i dipendenti di ruolo dell'Ente inquadrati nella categoria A in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire;
  - b) Anzianità di servizio non inferiore a trentasei mesi maturata in profili professionali della categoria A.
2. Possono accedere alla categoria B3 i dipendenti di ruolo dell'Ente inquadrati nella categoria B1 in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire;
  - b) Anzianità di servizio non inferiore a trentasei mesi maturata in profili professionali della categoria B1.

### **Art. 4 Requisiti di accesso alla categoria C**

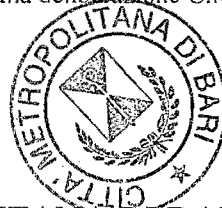
1. Possono accedere ai posti di categoria C i dipendenti di ruolo dell'Ente inquadrati nella categoria B in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire;
  - b) Anzianità di servizio non inferiore a trentasei mesi maturata in profili professionali ascritti alla categoria B.

### **Art. 5 Requisiti di accesso alla categoria D**

1. Possono accedere a posti di categoria D, posizione economica iniziale D1, i dipendenti di ruolo dell'Ente, inquadrati nella categoria C, aventi i seguenti requisiti:
  - a) Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno in relazione al posto da ricoprire;
  - b) Anzianità di servizio non inferiore a trentasei mesi maturata in profili professionali ascritti alla categoria C.

### **Art. 6 – Procedure selettive**

1. La procedure selettive di cui al presente Regolamento sono indette mediante Avviso di selezione emanato dal Servizio Risorse Umane – Sicurezza Lavoro in base alle previsioni contenute nel piano triennale del fabbisogno di personale e nel piano annuale delle assunzioni approvato dal Consiglio Metropolitan.



## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

2. L'Avviso di selezione è pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente. Esso deve indicare la categoria di accesso per la quale si concorre, il termine e le modalità per la presentazione delle domande, il numero dei posti da ricoprire, i titoli valutabili, nonché i termini e le modalità per la loro presentazione, i requisiti richiesti per il posto da ricoprire.
3. L'Avviso di selezione deve, inoltre, indicare la tipologia delle prove da sostenere, nonché la votazione minima richiesta per il superamento delle stesse.
4. Le prove sono volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categorie, come segue:
  - a) **per il passaggio alle categoria B1 e B3:**
    - prova teorico-pratica attitudinale anche mediante test o quiz a risposta multipla;
  - b) **per il passaggio alla categoria C:**
    - prova teorico-pratica attitudinale anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o aperta;
    - prova orale;
  - c) **per il passaggio alla categoria D:**
    - prova teorico-pratica (stesura di un elaborato e/o provvedimento amministrativo - e/o analisi e/o soluzione di un caso - elaborazione di un programma o di un progetto - elaborati tecnici );
    - prova orale.
5. I contenuti delle prove di cui al presente articolo saranno determinati nella lex specialis tenuto conto delle peculiarità del posto da ricoprire. Le prove vengono effettuate anche qualora vi sia una sola domanda di partecipazione alla procedura di progressione verticale.
6. L'avviso di selezione dovrà prevedere l'attribuzione dei punteggi articolato su base 90 (novanta/90). La scomposizione dei singoli punteggi è disciplinata come segue:
  - a) **Per il passaggio alle categoria B1 e B3:**
    - a.1) Punteggio relativo ai titoli: massimo punti 30/90;
    - a.2) Punteggio relativo alla prova teorico-pratica attitudinale anche mediante test o quiz a risposta multipla: massimo punti 60/90;La prova di cui al punto a.2) si intende superata solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 42/60.  
Il punteggio complessivo, utile alla formazione della graduatoria per la progressione verticale alle categorie B1 e B3; è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a.1) ed a.2).  
In caso di parità di punteggio si applicano le preferenze di legge.
  - b) **Per i passaggi alle categorie C e D:**
    - b.1) Punteggio relativo ai titoli: massimo punti 30/90;
    - b.2) Punteggio relativo alla prova teorico-pratica: massimo punti 30/90;
    - b.3) Punteggio relativo alla prova orale: massimo punti 30/90;Le prove di cui ai precedenti b.2) e b.3) del presente comma, si intendono superate se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21/30 per ciascuna prova.  
L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica.  
Il punteggio complessivo, utile alla formazione della graduatoria per la progressione verticale alle categorie C e D, è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere b.1), b.2), b.3).



## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

In caso di parità di punteggio si applicano le preferenze di legge.

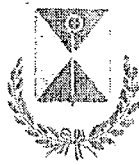
7. I titoli valutabili per un massimo di punti 30/90 ai sensi delle lettere a.1) e b.1) del precedente comma 6 sono:
- titoli di studio;
  - valutazione positiva dal dipendente, secondo il Sistema di Misurazione delle Performance dell'Amministrazione, conseguita negli ultimi tre anni;
  - l'attività svolta e i risultati conseguiti;
  - idoneità in precedenti procedure selettive per il posto per cui si concorre.
8. I titoli vengono valutati come segue:
- Titoli di studio/abilitazioni professionali: il punteggio massimo attribuibile è di 8 punti** e si prendono in considerazione i seguenti titoli/abilitazioni con indicazione del relativo punteggio:

Titolo	Punteggi o.
Diploma professionale	0,5
Diploma scuola secondaria	1
Laurea triennale	2,5
Seconda laurea triennale	1,5
Laurea specialistica/laurea magistrale ( <i>assorbono il punteggio della laurea triennale</i> )	4,5
Diploma di laurea vecchio ordinamento	
Ulteriore Laurea specialistica/laurea magistrale/Diploma di laurea vecchio ordinamento	2
Master universitario ai sensi del D.M. 270/2004	1
Corso di perfezionamento universitario di durata annuale (anno accademico) disciplinato dal MIUR	0,75
Diploma di specializzazione (grado/titolo universitario di 3° ciclo)	2
Dottorati di ricerca (grado/titolo universitario di 3° ciclo)	2
Abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali	1
Certificazioni informatiche	0,5
Titoli abilitanti all'esercizio di specifiche funzioni a seguito di corsi di formazione certificata con esame finale	0,5

Non sono in ogni caso valutabili i titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da coprire.

- Valutazione positiva, conseguita dal dipendente, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'Amministrazione, negli ultimi tre anni: punteggio massimo 8 punti.**

Sarà effettuato il calcolo della media aritmetica semplice dei punteggi attribuiti al candidato nelle schede di valutazione del triennio che precede l'anno di pubblicazione dell'Avviso. In presenza di più valutazioni infrannuali viene calcolata prima la media del punteggio su base annua e poi la media su base triennale.. Nel caso di assenza della



## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

valutazione della performance del dipendente in uno degli anni del triennio precedente l'anno di pubblicazione dell'avviso si terrà conto delle valutazioni conseguite dal dipendente nel restante periodo parametrato al triennio medesimo. Per i dipendenti che prestano o abbiano prestato nel triennio considerato la loro attività lavorativa presso altri Enti/Amministrazioni in posizione di comando verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente/Amministrazione utilizzatore.

I punteggi da attribuire al predetto calcolo seguono il metodo indicato nella tabella che segue:

Il punteggio minimo che dà luogo all'erogazione delle indennità collegata alle performance secondo il vigente SMVP dell'Ente è pari a punti 60/100):

Media valutazione triennio		Punteggio
Media valutazione del triennio <b>inferiore al punteggio minimo che dà luogo all'erogazione delle indennità collegata alle performance secondo il vigente SMVP dell'Ente (&lt;60/100)</b>		<b>Zero</b>
Media valutazione del triennio <b>pari al punteggio minimo che dà luogo all'erogazione delle indennità collegata alle performance secondo il vigente SMVP dell'Ente (=60/100)</b>		<b>Punti 1</b>
Media valutazione del triennio <b>superiore al punteggio minimo che dà luogo all'erogazione delle indennità collegata alle performance secondo il vigente SMVP dell'Ente (&gt;60/100)</b>	Media valutazione del triennio <b>da 61/100 a 80/100</b>	<b>Punti 3</b>
	Media valutazione del triennio <b>da 81/100 e 99/100</b>	<b>Punti 5</b>
	Media valutazione del triennio <b>pari a 100/100</b>	<b>Punti 8</b>

c) **Attività svolta e risultati conseguiti: il punteggio massimo di 12 punti** è attribuibile come segue:

c1) **massimo 8 punti** per anzianità di servizio per lavoro prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/01 ss.mm.ii. in profili professionali ascritti alla categoria immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire mediante progressione verticale. L'anzianità di servizio valutabile è esclusivamente quella riguardante i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione e si attribuiscono punti 1 per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi nella categoria immediatamente inferiore;



## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

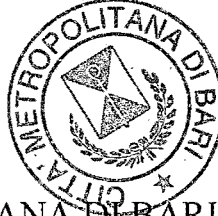
- c2) massimo **4 punti** per attività svolte idonee ad evidenziare il livello di qualificazione professionale acquisito nella categoria di attuale inquadramento:
- incarichi di insegnamento di durata non inferiore a 3 mesi; componente commissioni gara/concorso presso l'Ente e/o altre Pubbliche Amministrazioni; relatore a convegni, seminari, corsi: **punti 0,25** per ognuno fino a un massimo di **punti 1**;
  - pubblicazioni scientifiche inerenti il posto da ricoprire: **punti 0,25** per ognuna fino ad un massimo di **punti 0,50** (in caso di pubblicazione curata da più autori **punti 0,10** ciascuna: perché sia valutata tale pubblicazione è necessario che nella stessa la parte curata dal candidato sia chiaramente evidenziata rispetto alle altre)
  - attività di collaborazione ovvero di consulenza, ricerca e/o studio ed incarichi in organismi interni presso Pubbliche Amministrazioni inerenti il posto da ricoprire: fino ad massimo di **punti 1,00** così attribuiti:
  - collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi: **punti 0,25**;
  - incarichi di consulenza, ricerca e studio ed incarichi in organismi interni: **punti 0,50** per ognuno;
  - attività professionali, formalmente documentate e/o autocertificate ai sensi di legge, non riferibili ai titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale acquisto nell'arco dell'intera carriera, anche all'interno dell'Ente, e l'attitudine all'esercizio delle funzioni connesse al posto da ricoprire: **massimo punti 2,00**.

d) **Superamento di precedenti procedure selettive presso l'Ente e/o altre pubbliche amministrazioni si attribuiscono fino ad un massimo di 2 punti:** per idoneità in concorsi pubblici/selezioni pubbliche per posti di pari o superiore inquadramento rispetto all'attuale si attribuiscono punti 1,00 per ognuna.

9. Il possesso dei titoli deve essere dichiarato dal candidato ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e ss.mm.ii.
10. La prova orale (per le progressioni verticali alle categorie C e D) è volta ad accertare la professionalità acquisita dai dipendenti, nonché il possesso delle competenze professionali richieste per il posto da ricoprire, il patrimonio di conoscenze e la capacità di soluzione di problemi operativi in relazione alle esigenze dell'Ente.

### Art. 7 Commissione selezionatrice

1. Le domande di progressione verticale pervenute sono esaminate dal Servizio Risorse Umane che ne verifica l'ammissibilità in relazione alle previsioni contenute nell'Avviso effettuando, ove ravvisata l'opportunità, controlli anche a campione sulle dichiarazioni rese dai partecipanti.
2. Per carenza dei requisiti prescritti nell'Avviso, l'Amministrazione può disporre in ogni momento l'esclusione dalla procedura di progressione verticale con motivato provvedimento.



## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

3. Alla selezione è preposta una Commissione Selezionatrice nominata dal Dirigente del Servizio Risorse Umane, sentito il Direttore Generale, composta ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, e dell'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, da tre membri scelti nel modo seguente:
  - **Presidente:** il Direttore Generale dell'Ente ovvero un Dirigente dell'Ente designato dal medesimo Direttore, tra quelli aventi comprovata qualificazione nelle materie oggetto della selezione;
  - **Componenti:** due esperti nelle materie oggetto della selezione designati dal Direttore Generale dell'Ente tra i dirigenti dell'Amministrazione ovvero tra i dirigenti di altre pubbliche amministrazioni nonché tra docenti universitari e/o liberi professionisti iscritti ad ordini o albi professionali previo avviso pubblico per la manifestazione d'interesse a cura del Servizio Risorse Umane. Ai componenti esterni della Commissione Selezionatrice spetta il compenso previsto dal Regolamento dei Concorsi e delle Selezioni dell'Ente per i componenti esterni delle Commissioni di concorso con una riduzione del 50% rispetto a quello previsto per la copertura di posti della medesima categoria.
  - **Segretario:** le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente di categoria non inferiore alla C.
4. Di ogni seduta della Commissione è redatto apposito verbale.

### Art. 8 Formazione della graduatoria

1. La graduatoria, formulata dalla Commissione secondo l'ordine decrescente dei punteggi acquisiti dai candidati sommando la votazione ottenuta nella valutazione dei titoli e quella ottenuta nelle prove, è approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane ed è pubblicata all'Albo Pretorio *on line* dell'Ente.
2. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura del/i posto/i per il/i quale/i è emanato l'Avviso di selezione.

### Art. 9 Norme transitorie e finali

1. L'entrata in vigore del presente Regolamento comporta l'abrogazione di eventuali disposizioni interne incompatibili con la presente disciplina.
2. L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 s.m.i. disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione per il periodo temporale **transitorio ivi previsto (triennio 2018/2020, prorogato al 2020/2022 ai sensi dell'articolo 1, comma 1-ter introdotto dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162).**
3. Durante il triennio sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, il quale regola "a regime" le progressioni "di carriera" e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia, in quanto applicabili, alle vigenti norme legislative, regolamentari e contrattuali nazionali, allo Statuto ed ai Regolamenti della Città Metropolitana di Bari