



CITTÀ DI BRA

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI “ORDINARIE” DI
CUI ALL’ART. 52, COMMA 1-BIS, D. LGS. 165/2001 E DI CUI
ALL’ARTICOLO 15 DEL C.C.N.L. 16 NOVEMBRE 2022**

(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 28/10/2025)

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni verticali c.d. “ordinarie” di cui all’art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall’art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113), e all’art. 15 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022.

2. Le progressioni fra le Aree “ordinarie” di cui al presente Regolamento 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. L’effettuazione delle progressioni verticali “ordinarie” è stabilita dall’Amministrazione Comunale in raccordo con gli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati e mediante previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (confluiti ex art. 6 D.L. 80/2021 nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, P.I.A.O.). La programmazione triennale del fabbisogno del personale contenuta nel P.I.A.O. potrà pertanto contenere la previsione del ricorso alle progressioni verticali di cui al presente Regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare al massimo la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che il Comune di Bra intende coprire mediante accesso dall’esterno e di cui viene prevista l’assunzione all’interno di ogni Area di inquadramento contrattuale.

Art. 2 – Requisiti di partecipazione

1. Alle selezioni per le progressioni verticali “ordinarie” possono partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato presso il Comune di Bra in servizio presso l’Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, appartenenti all’Area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto della selezione, in possesso dei seguenti prerequisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nell’Area di inquadramento contrattuale immediatamente inferiore maturata presso il Comune di Bra;
- 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;
- valutazione positiva della performance individuale 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.

2. Ferma restando la possibilità di richiedere, per particolari profili ed in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli di studio ulteriori o particolari rispetto a quelli sotto indicati, i titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno di cui al punto 1. precedente sono i seguenti:

- per il passaggio all’Area degli Operatori Esperti: assolvimento dell’obbligo scolastico;
- per il passaggio all’Area degli Istruttori: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- per il passaggio all’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione: diploma di laurea triennale o magistrale.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. L'Avviso di selezione, adottato dal Dirigente del Servizio Risorse Umane, sulla base delle previsioni del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale contenuto nel P.I.A.O., è pubblicato per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale ("Amministrazione Trasparente", sezione "Bandi di concorso") e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti attraverso la Intranet comunale.

2. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, dandone comunicazione ai partecipanti.

Art. 4 – Ammissibilità delle domande

1. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane, sulla base dell'istruttoria condotta dall'ufficio competente, adotta formale provvedimento di ammissione dei candidati.

2. Le domande contenenti irregolarità e/o omissioni non sanabili comporteranno l'esclusione dalla procedura.

Art. 5 – Commissione esaminatrice

1. La procedura comparativa è di competenza di una Commissione, nominata con le modalità previste dai vigenti Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e Regolamento dei concorsi del Comune di Bra, a cui si rinvia.

Art. 6 – Procedura comparativa

1. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

a) valutazione positiva della performance individuale 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);

b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. La Commissione nominata procede alla valutazione delle candidature e alla definizione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché alla composizione della graduatoria di merito.

3. La Commissione effettua le valutazioni attenendosi ai criteri di cui all'allegato A) al presente regolamento.

4. Al termine della procedura di valutazione dei soggetti ammessi alla selezione la Commissione provvede a redigere apposito verbale.

5. La graduatoria finale viene formata secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato più anziano di età.

6. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
7. Le suddette operazioni di selezione e la graduatoria finale saranno approvate con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane, sulla base del verbale trasmesso dalla Commissione, dopo aver accertato l'insussistenza di cause di illegittimità.
8. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura del/dei posto/i previsti nel P.I.A.O, sottosezione "Piano dei fabbisogni del personale" nell'annualità di espletamento delle progressioni di carriera.
9. I vincitori dovranno sottoscrivere un nuovo contratto di lavoro con inquadramento nell'Area immediatamente superiore e attribuzione del trattamento tabellare iniziale; qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore rispetto al trattamento tabellare iniziale acquisito per effetto della progressione, il dipendente conserva, a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'Area.
10. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova e, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite, in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali vigente.

Art. 7 – Norme finali

1. Per tutto quanto non specificamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative e contrattuali in vigore.
2. Il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente".

Allegato A) – CRITERI DI VALUTAZIONE PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

Ai fini della selezione comparativa, ciascun candidato/a è valutato in 100esimi. **Il numero massimo di punti assegnabili è 100**, sulla base dei seguenti criteri:

a) media delle valutazioni positive della performance individuale conseguite 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): fino ad un massimo di PUNTI 40.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Media valutazione della performance	Punteggio
Inferiore a 0,7 (o 70/100)	0
Fra 0,7 e 0,85 (70/100 – 85/100)	22
Fra 0,86 e 0,90 (86/100 – 90/100)	30
Fra 0,91 e 0,95 (91/100 – 95/100)	35
Maggiore di 0,95 (95/100)	Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 1 (100), moltiplicato per 40

b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno: fino ad un massimo di PUNTI 35, secondo la seguente ripartizione:

b1) titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno: **fino ad un max. di punti 20** (il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore)

Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti	
Attestato di qualifica professionale triennale	PUNTI 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	PUNTI 20

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	
Laurea triennale	PUNTI 5
Laurea specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	PUNTI 10
Dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	ULTERIORI PUNTI 5
Seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	ULTERIORI PUNTI 5

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni	
Laurea specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (<i>il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto</i>)	PUNTI 10
Dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	ULTERIORI PUNTI 5
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, seconda laurea Specialistica (LS) o Magistrale (LM) o Diploma di laurea (DL) di previgente ordinamento universitario	ULTERIORI PUNTI 5

b2) corsi di formazione non obbligatori, attinenti alla qualifica professionale/profilo oggetto di selezione, erogati direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, conclusi con certificato finale delle competenze acquisite, di durata minima pari ad h. 3, svolti nell'ultimo quinquennio: punti 2 per ogni corso **fino ad un max. di punti 10**;

b3) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubbliche o private in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo oggetto di selezione: punti 1 per ogni anno, **fino ad un max. di punti 5**. Il servizio annuo è frazionato in mesi: i periodi superiori a quindici giorni vengono computati come mese intero. Il servizio prestato a tempo parziale verrà computato in misura proporzionale al tempo pieno praticato nell'Ente di appartenenza. I periodi di aspettativa vanno considerati nel criterio se la fonte di legge ne riconosce la validità ai fini dell'anzianità di servizio;

c) **incarichi attribuiti dal Comune di Bra, conferiti con atto formale**, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: incarichi di specifica responsabilità ex art. 84 CCNL 16/11/2022, indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16/11/2022, mansioni superiori, agente contabile, economo comunale, RUP Codice dei Contratti, Ufficiale di Anagrafe/Stato Civile/Elettorale. 5 punti per ogni anno, **fino ad un max. di punti 25**.