



**COMUNE DI BEINASCO**  
**Città Metropolitana di Torino**  
**Piazza Vittorio Alfieri 7 - 10092 BEINASCO (TO)**  
tel. 01139891 - telefax 0113989382  
Posta Elettronica Certificata: [protocollo@comune.beinasco.legalmail.it](mailto:protocollo@comune.beinasco.legalmail.it)

---

**SETTORE POLITICHE DEL PERSONALE**  
**SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE**

**REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLE  
PREVISIONI DEL  
D.L. 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito dalla  
Legge 6 agosto 2021, n. 113,  
IN MATERIA DI PROGRESSIONI VERTICALI**



## INDICE

<b>Articolo 1 – Disposizioni generali .....</b>	<b>3</b>
<b>Articolo 2 - Requisiti .....</b>	<b>3</b>
<b>Articolo 3 – Bando di selezione .....</b>	<b>3</b>
<b>Articolo 4 – Elementi di valutazione e punteggi .....</b>	<b>4</b>
<b>Articolo 5 – Commissione esaminatrice .....</b>	<b>7</b>
<b>Articolo 6 – Formazione della graduatoria finale .....</b>	<b>7</b>
<b>Articolo 7 – Revoca della selezione .....</b>	<b>7</b>
<b>Articolo 8 – Rinvio .....</b>	<b>8</b>



## **Articolo 1 – Disposizioni generali**

---

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 C.C.N.L. - Comparto Funzioni Locali (“progressioni verticali”), in applicazione dell’articolo 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l’accesso dall’esterno in tutte le modalità consentite dall’ordinamento.
2. Il presente regolamento disciplina, inoltre, ove non altrimenti disposto, altri casi di progressione tra le categorie previsti da altre fonti normative o dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Il presente Regolamento non trova applicazione relativamente alle progressioni disciplinate dall’articolo 13, commi 6 e seguenti del C.C.N.L. 16 novembre 2022. Tale forma di progressione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, sarà oggetto di apposita appendice al presente regolamento.
3. Il Comune prevede l’effettuazione di progressioni verticali nel Programma triennale di fabbisogno di personale.

## **Articolo 2 - Requisiti**

---

1. Le procedure comparative per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno secondo i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli fissati da quest’ultima, o dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto a tempo indeterminato, destinatario dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Funzioni Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
3. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti all’area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con un’anzianità minima di 36 mesi nell’area immediatamente inferiore, in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge o dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

## **Articolo 3 – Bando di selezione**

---

1. Il bando di selezione, è approvato dal dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, sentito il dirigente dell’area interessato all’assunzione ed è pubblicato per la durata di almeno quindici giorni all’Albo Pretorio e trasmesso a tutti i dipendenti nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. in vigore e alla R.S.U.
2. Il bando dovrà prevedere l’obbligatorietà della presentazione del *curriculum vitae* del candidato, nel quale dovrà essere presente un’apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo.
3. L’eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, è adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento è pubblicato con le stesse



modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Articolo 4 – Elementi di valutazione e punteggi**

1. Ai fini delle procedure comparative costituiscono elementi di valutazione:
  - a. la performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
  - b. il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria e le competenze professionali. Queste sono accertate in via presuntiva mediante attribuzione di punteggio correlato all'anzianità di servizio, all'attività di formazione e attraverso un colloquio di approfondimento sul *curriculum vitae* presentato dal dipendente, nel quale, in apposita sezione, sono indicate le competenze professionali acquisite nel corso dell'esperienza lavorativa;
  - c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti.

Alla procedura comparativa possono partecipare esclusivamente i dipendenti nei cui confronti non sono stati emessi provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.

2. Agli elementi di valutazione delle procedure comparative sono attribuiti i punteggi sotto indicati:
  - a. valutazione della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio medio nel triennio non inferiore a 70/100, fino a un massimo di punti 50,00=, così ripartiti per ciascun anno:

<b>VALUTAZIONE MEDIA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
valutazione 100/100	punti 50,00=
valutazione da 97,00/100 a 99,99/100	punti 48,00=
valutazione da 95,00/100 a 96,99/100	punti 46,00=
valutazione da 90,00/100 a 94,99/100	punti 44,00=
valutazione da 85,00/100 a 89,99/100	punti 30,00=
valutazione da 80,00/100 a 84,99/100	punti 20,00=
valutazione da 70,00/100 a 79,99/100	punti 10,00=

- b. possesso di titoli o abilitazioni professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'interno alla categoria:
  - possesso di titoli studio ulteriori o superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria, per un punteggio massimo di punti 15,00=, come di seguito indicato:

<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
Diploma di scuola secondaria di II grado (attinente al posto di cui alla procedura comparativa)	punti 10,00=



Diploma di scuola secondaria di II grado (non attinente al posto di cui alla procedura comparativa)	punti 5,00=
Diploma di laurea triennale (attinente al posto di cui alla procedura comparativa)	punti 5,00=
Diploma di laurea triennale (non attinente al posto di cui alla procedura comparativa)	punti 2,50=
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al posto di cui alla procedura comparativa)	punti 10,00= (il punteggio assorbe quello spettante per la propedeutica laurea triennale)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al posto di cui alla procedura comparativa)	punti 5,00= (il punteggio assorbe quello spettante per la propedeutica laurea triennale)
Abilitazione professionale (attinente al posto di cui alla procedura comparativa) (solamente nel limite di un'abilitazione)	punti 10,00=
Abilitazione professionale (non attinente al posto di cui alla procedura comparativa) (solamente nel limite di un'abilitazione)	punti 5,00=
Dottorato o Master di 1° o 2° livello (attinente al posto di cui alla procedura comparativa) (solamente nel limite di un titolo)	punti 10,00=
Dottorato o Master di 1° o 2° livello (non attinente al posto di cui alla procedura comparativa) (solamente nel limite di un titolo)	punti 5,00=

- servizio prestato, nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione: massimo punti 20,00=. Le frazioni di anno inferiori a sei mesi non sono considerate mentre quelle uguali o superiori a sei mesi sono considerate anno intero:

<b>ANZIANITÀ</b> (eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione)	<b>PUNTEGGIO</b>
fino a 5 anni	punti 1,00= per ogni anno
da 5 a 10 anni	punti 1,25= per ogni anno
oltre 10 anni	punti 1,50= per ogni anno (nei limiti del punteggio massimo previsto)

- colloquio di approfondimento sulle competenze professionali acquisite dal dipendente nel contesto lavorativo e non già altrimenti valutate tra i titoli o le attività formative (rientrano in tale casistica a titolo esemplificativo e non esaustivo, le competenze linguistiche, le competenze informatiche, le abilitazioni, ecc.), indicate nel



*curriculum vitae*: fino a un massimo di punti 5,00=;

- attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino a un massimo di punti 4,00:

DURATA	PUNTEGGIO
da 20 a 39 ore	punti 0,75= (per ogni attività formativa)
da 40 a 59 ore	punti 1,50= (per ogni attività formativa)
oltre 59 ore	punti 3,00= (per ogni attività formativa)

- ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale, validamente conclusi in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino a un massimo di punti 1,00:

DURATA	PUNTEGGIO
da 8 a 16 ore	punti 0,20= (per ogni attività formativa)
17 a 30 ore	punti 0,50= (per ogni attività formativa)
oltre 30 ore	punti 1,00= (per ogni attività formativa)

- c. incarichi formalmente attribuiti nel triennio precedente la data di scadenza della procedura, fino a un massimo di punti 5,00=, con assegnazione del punteggio come riportato nella tabella seguente:

INCARICO Posti categoria C	PUNTEGGIO
Assegnatario di beni Agente contabile	punti 0,50= (per ogni incarico)
Economo	punti 1,00=
Partecipazione documentata a progetti regionali, nazionali, europei con altre pubbliche amministrazioni	punti 0,50= (per ogni incarico)
Responsabile del procedimento Responsabile di entrata	punti 0,50= (per ogni incarico, con un massimo di punti 5,00=)
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies del C.C.N.L. 21.5.2018)	punti 1,00= (per ogni anno di incarico)
INCARICO Posti categoria D	PUNTEGGIO
Economo	punti 1,00=
Delega funzioni di ufficiale di stato civile	punti 1,00=



Responsabile del procedimento Responsabile di entrata	punti 0,50= (per ogni incarico, con un massimo di punti 5,00=)
Inquadramento nel ruolo di Ispettore o Ispettore Capo – la valutazione è alternativa a quella di Responsabile del procedimento o Responsabile di entrata – non si considerano i periodi nel ruolo di Ispettore qualora sia successivamente intervenuta decadenza)	punti 1,00= (per ogni anno di incarico, con un massimo di punti 5,00=) Le frazioni di anno inferiori a sei mesi non sono considerate mentre quelle uguali o superiori a sei mesi sono considerate anno intero)
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies del C.C.N.L. 21.5.2018)	punti 1,50= (per ogni anno di incarico)

### **Articolo 5 – Commissione esaminatrice**

1. La commissione esaminatrice è composta dal dirigente del servizio presso il quale è previsto il posto da ricoprire, assistito da 2 dipendenti interni inquadrati almeno nella stessa o corrispondente categoria di destinazione della progressione verticale.
2. Della commissione esaminatrice fa parte anche un segretario verbalizzante.

### **Articolo 6 – Formazione della graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, dei seguenti criteri di precedenza:
  - a. maggiore anzianità di servizio;
  - b. punteggio più alto nella performance individuale;
  - c. maggiore età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. 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 C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali vigente.

### **Articolo 7 – Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. La revoca della selezione è deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale.
3. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.



### **Articolo 8 – Rinvio**

---

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, delle modalità concorsuali e di assunzione e dei requisiti di accesso.