



CITTA' DI ARESE
Città Metropolitana di Milano

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI
VERTICALI

ARTT. 13 E 15 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Approvato con deliberazione di G.C. n. 103 del 9.10.2025

Art. 1 – Disposizioni Generali

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse ("progressioni verticali"), in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022 e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021.
2. Le aree sono quelle indicate all'art. 12 del C.C.N.L. 16/11/2022.
3. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Arese, e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura selettiva.
4. Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore.
5. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
6. Al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile a seguito di eventuali acquisizioni di ulteriori differenziali stipendiali.
7. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente regolamento i dipendenti di ruolo del Comune di Arese assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono comunque presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
2. Le procedure di progressione verticale di cui al presente regolamento sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e della elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

3. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.
4. Tra i requisiti di partecipazione ricorrono altresì:
 - a) l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
 - b) Valutazione ampiamente positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio.
5. La valutazione ampiamente positiva negli ultimi tre anni di servizio è intesa come valutazione della performance (collettiva e/o individuale) in ciascun anno del triennio precedente con **punteggio maggiore di 75/100 o equivalente**.
6. Nel caso in cui mancasse la valutazione di una annualità, a causa di assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando la valutazione dell'anno immediatamente precedente. In caso di assenze che comportano la decurtazione totale dello stipendio il dipendente non avrà diritto a partecipare.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione, sono predisposti dall'articolazione organizzativa comunale competente in materia di gestione del personale, e pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo on line del Comune e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle R.S.U. dell'Ente.
2. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la

presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità e tempistiche dell'avviso originario.

3. Nel caso di cui al comma 2, restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.
4. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.
5. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art.4 – Procedura comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, criteri, fino al raggiungimento **di un totale massimo possibile di punti 100:**

1. COMPETENZE PROFESSIONALI: punteggio massimo attribuibile 60/100 così suddiviso:

1.A "Performance del triennio precedente"

1. La performance positiva (da intendersi con punteggio pari o superiore a 75/100 o equivalente) conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio precedenti all'anno della selezione, darà origine a punteggio massimo **di 20 punti** (nel caso di media triennale pari a 100/100 o equivalente), riproporzionato matematicamente in diminuzione per punteggi medi inferiori.

1.B "Colloquio Valutativo": punteggio massimo attribuibile **40/100**. Il colloquio è finalizzato a valutare da parte di una commissione composta da soggetti dipendenti del Comune di Arese ai quali è stata attribuita la responsabilità gestionale di un Settore e nominata in base alle previsioni di cui al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi – concorsi per l'accesso dall'esterno – le competenze professionali possedute dai candidati a ricoprire il posto oggetto di selezione. Il colloquio si intende superato con un punteggio minimo di **28/40** al di sotto del quale non può intendersi maturato il requisito minimo imprescindibile per la progressione verticale. Terminato il colloquio valutativo, la Commissione rimette gli atti al Servizio Risorse Umane affinché quest'ultimo provveda poi a stilare la graduatoria complessiva e finale

2. "TITOLI DI STUDIO ULTERIORI A QUELLI PREVISTI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA, ATTINENTI AL PROFILO OGGETTO DI SELEZIONE" E "CORSI DI FORMAZIONE"

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, **per un totale massimo complessivo di 20 punti:**

- a) **per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità – max punti 15:**

Titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione

Laurea triennale	punti 3
Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM) o Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	punti 5
Ogni Dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 4 punti	punti 2
Ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 4 punti	punti 2
Ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti	punti 1
Ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti	punti 1
Ogni Corso di perfezionamento universitario fino ad un massimo di 2 punti	punti 1
Ogni Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti	punti 1

b) per posti di "Istruttori" – max punti 15:

Titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione

Diploma universitario (DU)	punti 3
Laurea triennale (L) o Diploma universitario equiparato	punti 3
Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM) o Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	punti 4
Ogni Dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 2 punti	punti 1
Ogni seconda Laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 2 punti	punti 1
Ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti	punti 1
Ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 2 punti	punti 1
Ogni Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti	punti 1

c) per posti di "Operatori esperti" – max punti 15:

Titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione

voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore	punti 4
voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 3
Voto pari a 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	Punti 2
voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 1
Diploma universitario (DU)	punti 3
Laurea triennale (L) o Diploma universitario equiparato	punti 3
Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	punti 4

Tutti i titoli e i punteggi citati nella domanda di partecipazione alla selezione dovranno essere comprovati con idonea documentazione probante, pena il loro mancato conteggio.

d) "Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti": punteggio massimo attribuibile punti 5

Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al posto da ricoprire della durata di almeno

6 ore/giorno (esplicitamente indicato nell'attestato di frequenza) validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione della istanza di partecipazione alla selezione:

Per accesso Area Operatori Esperti e Area Istruttori

- | | |
|---|---------|
| a. sino a 2 giornate/anno di formazione | punti 1 |
| b. tra 3 e 5 giornate/anno di formazione | punti 2 |
| c. tra 6 e 8 giornate/anno di formazione | punti 3 |
| d. tra 9 e 10 giornate/anno di formazione | punti 4 |
| e. oltre 10 giornate/anno di formazione | punti 5 |

Per accesso Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

- | | |
|--|---------|
| a. sino a 4 giornate/anno di formazione | punti 1 |
| b. tra 5 e 8 giornate/anno di formazione | punti 2 |
| c. tra 9 e 12 giornate/anno di formazione | punti 3 |
| d. tra 13 e 16 giornate/anno di formazione | punti 4 |
| e. oltre 6 giornate/anno di formazione | punti 5 |

Non sono computate le giornate di formazione finalizzate ai neo-assunti anche se aperte alla partecipazione dell'intero personale dipendente, o finalizzate all'apprendimento di pacchetti informatici in uso presso l'Ente.

3. "Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001"

1. Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, esclusivamente a tempo indeterminato, prestati nell'Area di inquadramento immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione e con assolvimento delle medesime funzioni che la persona vincitrice della selezione sarà chiamata ad assolvere **fino ad un massimo di punti 20:**

Servizio prestato, esclusivamente a tempo indeterminato, nella categoria immediatamente inferiore in una Pubblica Amministrazione.	1 punto per ogni anno di servizio
--	-----------------------------------

2. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi.
3. L'arrotondamento nell'attribuzione del punteggio è effettuata ad anno. Sei mesi pari a punti 0 (zero), sei mesi e 1 giorno pari a intera annualità.
4. Nel caso in cui le funzioni assolte nell'area di inquadramento immediatamente inferiore non siano le medesime che la persona vincitrice della selezione sarà chiamata a gestire, il punteggio di cui sopra si intenderà dimezzato.

Art. 5 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura (da parte della Commissione di cui all'articolo 4, comma 1, punto 1.B) e di verifica della correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e della documentazione eventualmente allegata, effettuata dal Servizio Risorse Umane, il Servizio stesso provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato, a condizione che comunque il candidato abbia ottenuto nel "colloquio valutativo" un punteggio non inferiore a **28/40**.
2. In caso di parità di punteggio la precedenza è riservata al dipendente con maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance nel triennio antecedente la decorrenza della progressione di carriera. In caso di ulteriore parità darà titolo alla preferenza l'aver ottenuto il maggior punteggio in sede di colloquio valutativo. Qualora permanga ancora la parità tra più candidati, avrà titolo ad ottenere la predetta progressione il candidato con punteggio più elevato in ordine alla variabile "esperienza maturata" – articolo 4, comma 3 del presente regolamento. In caso di ulteriore parità avrà titolo alla preferenza il candidato appartenente al genere meno rappresentato nel Comune di Arese nell'Area per la quale il candidato concorre. In ultimo la preferenza verrà riconosciuta al candidato con età anagrafica minore. Persistesse ancora la parità, si darà luogo a sorteggio.
3. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione. Le graduatorie hanno valore solamente per le procedure indette e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di futuri "scorrimenti". A tal fine, non si considera scorrimento il caso di rinuncia del candidato utilmente classificato o nel caso di attribuzione a quest'ultimo di altro profilo di ruolo in cui sia utilmente collocato.
4. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'articolazione organizzativa comunale competente in materia di gestione del personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area (ex categoria) immediatamente superiore (posizione economica iniziale). I vincitori sono esonerati, previo consenso dell'interessato, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente.

Art. 6 – Entrata in vigore

1. Il Regolamento entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'Albo pretorio on line della deliberazione di approvazione, ai sensi dell'articolo 8, comma 4 del vigente Statuto comunale
2. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Arese, nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Disposizioni Generali/Atti Generali/Atti Amministrativi Generali/Regolamenti del Comune di Arese, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 12, comma 1 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.