

Milano, 12 ottobre 2022

## **Verbale relativo alle Progressioni Verticali (art. 22, comma 15 D. Lgs. 75/2017) code occupazionali 2019-2020**

Le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono incontrate in data odierna per la chiusura degli approfondimenti relativi all'effettuazione delle Progressioni Verticali previste nei Piani Occupazionali del periodo 2019/2020;

Richiamata qui integralmente la disciplina delle Progressioni Verticali prevista dall'art. 22, comma 15 D. Lgs. 75/2017;

Vista l'informativa trasmessa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in data 03 ottobre 2022 avente ad oggetto le "*Progressioni Verticali*";

Al termine degli incontri svoltisi in data 06 ottobre 2022 e 12 ottobre 2022, le Parti convengono su quanto segue:

- a) nelle more della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che ha introdotto una procedura speciale per le Progressioni Verticali sino al 31.12.2025, le progressioni previste nelle code occupazionali 2019-2020 si effettueranno secondo la disciplina sopra richiamata (art. 22, comma 15 D. Lgs. 75/2017) vigente sino al 31.12.2022 che ha pertanto carattere transitorio limitato esclusivamente sino a tale data.
- b) di dare avvio tempestivo alle procedure di progressione verticale secondo i criteri previsti nell'allegato documento che costituisce parte integrante del presente verbale;
- c) L'Amministrazione s'impegnerà a valorizzare i percorsi di progressione verticale previsti dal nuovo CCNL Funzioni Locali, ora in fase di sottoscrizione, entro i limiti previsti dal medesimo CCNL e nell'ambito delle risorse disponibili.

Per la Parte Pubblica

Per la Parte Sindacale

FP CGIL

CISLFP

UIL FPL

CSA

RSU

## **1. Piano delle progressioni verticali**

Il Comune definisce il piano delle progressioni verticali in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione adottati nell'ambito del Piano delle attività e dell'organizzazione del triennio di riferimento (PIAO).

I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale delle posizioni disponibili riservata all'accesso dall'esterno dalla disciplina di riferimento. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che s'intendono coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione in ciascuna categoria.

## **2. Requisiti di accesso**

Possono partecipare alle procedure selettive per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Milano al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- b) Avere una valutazione positiva pari o maggiore a 75/100 per almeno tre anni.
- c) Essere in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno per il quale è indetta la selezione

## **3. Criteri di effettuazione della procedura di progressione verticale**

### **a. disposizioni generali**

Per la copertura dei posti riservati alle progressioni verticali nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno del personale sarà effettuata un'apposita selezione interna finalizzata ad accertare le conoscenze e la capacità dei candidati rispetto della posizione da ricoprire.

### **b. Ambiti di valutazione**

In applicazione dell'art. 22, comma 15, D.lgs. 75/2017 costituiscono ambiti di valutazione ai fini della progressione verticale:

- valutazione positiva e i risultati conseguiti dal dipendente dell'ultimo triennio
- attività svolta intesa come esperienza professionale maturata, anche in altri enti, tenendo in particolare considerazione quella svolta nel Comune di Milano e nell'ambito professionale cui afferisce la posizione messa a bando
- eventuale superamento di precedenti procedure selettive
- prova selettiva

### **c. Selezione per la progressione verticale**

**PUNTI 30**

Il percorso selettivo prevede lo svolgimento di una o più prove che verranno definite nel bando di selezione in relazione alla categoria e profilo secondo i criteri generali di seguito indicati:

- **Cat. B3/Cat. C: prova pratica o prova scritta a contenuto teorico o tecnico-pratico**, diretta ad accertare il possesso delle conoscenze/abilità/competenze caratterizzanti il profilo oggetto di selezione;
- **Cat. D: prova scritta ed eventuale colloquio** diretti ad accertare il possesso delle capacità/abilità/competenze inerente al profilo oggetto di selezione. Al colloquio sarà riservato un punteggio inferiore rispetto alla prova scritta.

La/e prova/e indicata/e nel bando di selezione si intende superata con un punteggio di almeno 7/10.

Il bando di selezione conterrà l'indicazione delle Direzioni nelle quali i posti sono prioritariamente destinati

#### d. valutazione dei titoli

PUNTI 70

La valutazione dei titoli sarà così ripartita ed avrà ad oggetto:

- **Performance individuale e risultati conseguiti**

PUNTI 30

la Performance individuale e risultati conseguiti, anche tenendo conto del **contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità organizzativa di appartenenza**. Si prenderanno a riferimento le valutazioni degli ultimi 3 anni di servizio o comunque le ultime tre valutazioni consecutive in ordine cronologico sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Il punteggio verrà attribuito applicando la seguente formula:

$$\text{media valutazione triennio}/100 \times 30$$

- **Attività svolta**

PUNTI 36

<b>Esperienza maturata nell'ambito professionale della posizione messa a bando (max 20 anni)</b>	
Esperienza maturata presso il Comune di Milano	punti 1,8 per ogni anno
Esperienza maturata presso Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001	punti 0,9 per ogni anno
<b>Esperienza maturata in ambiti professionali diversi da quello attinenti alla posizione messa a bando (max 20 anni)</b>	
Esperienza maturata presso il Comune di Milano	punti 0,9 per ogni anno
Esperienza maturata presso Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001	punti 0,45 per ogni anno

Ai fini della valutazione dell'esperienza professionale si terrà conto anche dell'esperienza maturata con contratti a tempo indeterminato e determinato.

Le frazioni di anno saranno valutate in 12esimi con esclusione dei periodi inferiori a 15 giorni  
I servizi con orario ridotto (part-time) saranno calcolati in proporzione all'orario di servizio prestato.

- **Eventuale superamento di precedenti procedure selettive per categoria pari o superiore**

	<b>PUNTI 4</b>
Idoneità conseguita nei 10 anni antecedenti la data di pubblicazione dell'avviso nelle procedure selettive per la medesima categoria messa a bando	punti 0,4 per ogni idoneità sino a un massimo di 5
Idoneità conseguita nei 10 anni antecedenti la data di pubblicazione dell'avviso nelle procedure selettive per la categoria superiore a quella messa a bando	punti 0,8 per ogni idoneità sino a un massimo di 5

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In presenza di contenziosi giudiziari passati in giudicato segnalati dal dipendente che possano avere ripercussioni sull'applicazione della presente disciplina, questi saranno esaminati ai fini della procedura di progressione verticale di cui al presente verbale precedentemente alla presentazione della istanza di partecipazione alla selezione.