



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

***Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le  
progressioni verticali***

(art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/200 e del D.L. 80/2021)



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## Sommario

<u>Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione .....</u>	.....
<u>Art. 2 - Requisiti per la partecipazione alla selezione .....</u>	.....
<u>Art. 3 – Indizione procedura selettiva .....</u>	.....
<u>Art. 4 - Commissione Esaminatrice .....</u>	.....
<u>Art. 5 – Criteri di valutazione .....</u>	.....
<u>Art. 6 – Graduatoria di merito .....</u>	.....
<u>Art. 7 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti .....</u>	.....
<u>Art. 8 – Rinvio .....</u>	.....
<u>Art. 9 - Entrata in vigore</u>	



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento disciplina le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore, le quali avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. ed in applicazione dell'art. 3 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1- bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. 2.
2. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato nella graduatoria di merito, agli esiti della definizione di una procedura comparativa, a cura del Direttore e attraverso l'opera di una Commissione esaminatrice, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale e dal presente Regolamento.
3. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (PTFP), e nel limite della quota massima del 50% dei posti, con riferimento alla medesima Area, di cui si prevede o si è già prevista la copertura entro la programmazione stessa o applicando l'art. 13 del Contratto Collettivo vigente.
4. Le norme contenute nel presente Regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi delle procedure interne comparative di cui al successivo art. 3.
5. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso all'Area superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'Area superiore. La fattispecie è assoggettata conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro, tra le quali il periodo di preavviso e il periodo di prova, secondo quanto dettagliato all'art 6.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Art. 2 - Requisiti per la partecipazione alla selezione**

1. I requisiti per ciascuno dei posti destinati alla progressione di carriera (c.d. progressione verticale), sono individuati dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di procedure interne comparative.

2. Possono partecipare alle procedure interne comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente, in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

*a) essere inquadrati nella Categoria/Area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;*

*b) avere condotto con l'Azienda un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si svolge la procedura, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;*

*c) possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per l'Area ed il posto oggetto della procedura; in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, il c.6 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 - al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo - in deroga a quanto previsto dal primo periodo del presente paragrafo sub c) e dal par. sub b) - con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella 1 di Corrispondenza;*



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

*d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge. Al presente requisito si applica la disposizione di prima applicazione previsto al precedente punto b);*

*e) non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura;*

*f) possedere un'anzianità di servizio di almeno dieci anni nel profilo pertinente, richiesta in sede di indizione della procedura;*

3. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente.

4. 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 presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

**Art. 3 – Indizione procedura selettiva**

1. Il Direttore, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione al PTFP, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri/parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, corredato da uno schema della domanda di partecipazione e relativi allegati ove previsti.

2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente per 30 (trenta) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore. La pubblicazione dell'avviso all'albo



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente e la relativa comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di selezione. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 30 dalla sua pubblicazione.

4. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

**Art. 4 - Commissione Esaminatrice**

1. Il Direttore provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa e con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

2. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è effettuata invece da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal Direttore come di seguito indicato:

- Direttore, il quale assume la funzione di Presidente;
- un componente di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, anche interno all'Azienda inquadrato almeno nella stessa o superiore Area di destinazione della progressione verticale;
- il NIV dell'Azienda.

3. La composizione della Commissione di cui sopra – se possibile - deve garantire la parità di genere.

4. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte dal Direttore dell'Azienda.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Art. 5 – Criteri di valutazione**

1. La Commissione esaminatrice definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i seguenti criteri/parametri:

a. la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, (fino a 20 punti);

b. il possesso di titoli, ivi compresi quelli di studio, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione (fino a 7 punti):

Per alcuni particolari profili della ex categoria D, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale o master;

c. il possesso di certificazioni di lingue straniere (fino a 5 punti): saranno valutate le certificazioni di lingue straniere di livello minimo A2 cui sarà attribuito 1 punto (sarà valutato un solo titolo per ciascuna lingua straniera); per ciascun livello superiore conseguito sarà attribuito un ulteriore punto sino ad un massimo di 5 e come di seguito riportato: • A2 punti 1; • B1 punti 2; • B2 punti 3; • C1 punti 4; • C2 punti 5;

d. il possesso di certificazioni informatiche e sulle competenze digitali (fino a 5 punti): saranno valutate le certificazioni informatiche e sulle competenze digitali riconosciute per legge, provenienti da Enti di formazione professionale riconosciuti, sino ad un massimo di punti 5. E' riconosciuto 1 punto per ogni certificazione conseguita o per ogni livello di avanzamento.

e. corsi di formazione/specializzazione attinenti il profilo da ricoprire (fino a 6 punti);

f. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti il profilo e il posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum (fino a 6 punti).



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

g. gli esiti del colloquio di approfondimento delle competenze possedute dal candidato anche mediante dimostrazione pratica/soluzione di un caso concreto (fino a 35 punti).

2. Nel caso di progressioni svolte in base a quanto previsto dal c.2 lett. c) secondo periodo dell'art. 2, l'Azienda opererà la graduatoria sulla base dei seguenti elementi di valutazione: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. I criteri di valutazione della Commissione sono:

- Anzianità di categoria di provenienza (ante nuovo ordinamento professionale in Aree): fino a 40 punti
- Titolo di studio posseduto:
  - Nel caso di Titolo del livello necessario a non rendere necessaria la deroga: fino a 10 p.ti
  - Nel caso di Titolo che è adeguato a permettere l'applicazione della deroga:
    - se strettamente coerente al Profilo di Area che sarà ricoperto: fino a 8 p.ti
    - nel caso di non coerenza: fino a 4 p.ti.
- Livello quali-quantitativo delle Competenze professionali acquisite:
  - Se certificate: fino a 5 p.ti
  - Dimostrate da Corsi di formazione:
    - Fino a 10 ore/anno (media degli ultimi 3 anni): fino a 3 p.ti
    - Tra le 11 e le 20 ore (media ultimi 3 anni): fino a 5 p.ti
    - Oltre le 20 ore medie anno: fino a 10 p.ti.
  - Dimostrate on the job e correlata alla valutazione annuale delle performance e al colloquio finale con la Commissione: fino a 35 p.ti.





*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Art. 6 – Graduatoria di merito**

1. Gli esiti del lavoro della Commissione esaminatrice, ivi compresa la graduatoria finale di merito, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al Direttore per essere approvato con apposita determinazione e inviato per la presa d'atto al CdA aziendale.
2. La graduatoria finale di merito dei candidati è formata in base alla votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
3. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore Competenze, in caso di ulteriore parità si tiene conto del fattore Titoli ed in caso di ulteriore parità si procede a sorteggio.
4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria, che è utilizzata solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta.
5. La graduatoria è predisposta ed approvata dal Direttore che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale.
6. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del dipendente meglio classificato, o di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio inquadrato nella nuova Area.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

7. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nell'Area superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nell'Area di provenienza e l'Ufficio personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti, con particolare ma non esclusivo riferimento alla necessità che il dipendente fruisca integralmente di eventuali ferie maturate e non ancora godute nel corso del rapporto di lavoro che si conclude.

8. L'Ente valuta, conformemente alla migliore definizione delle esigenze organizzative del Servizio o dei Servizi interessati dal nuovo inquadramento del dipendente vincitore, l'eventuale rinuncia, anche parziale, al periodo di preavviso previsto in caso di dimissioni del dipendente. Agli stessi fini vengono anche definiti, dal Direttore e secondo la mediazione delle eventuali opposte esigenze dei Servizi interessati dal nuovo inquadramento del dipendente, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro nella nuova Area e la sua assegnazione al Servizio/Settore/Ufficio di destinazione.

9. Il dipendente assunto nella nuova Area è di norma soggetto a periodo di prova, salvo che le parti concordino di esonerare il lavoratore dallo stesso secondo le vigenti previsioni contrattuali collettive. In analogia con le previsioni contrattuali applicabili al caso delle progressioni tra Aree di cui all'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il dipendente, in caso di esperimento del periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto nell'Area di provenienza.

10. Trattandosi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale competente.

**Art. 7 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti**

1. La procedura comparativa per le progressioni di carriera non comportano alcuna novazione del rapporto di lavoro, in quanto non si tratta di un concorso pubblico. Il lavoratore interessato continuerà il proprio preesistente rapporto di lavoro ma con un inquadramento diverso e superiore rispetto al precedente.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

2. Al dipendente assunto nella nuova Area verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

**Art. 8 – Rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia, in quanto applicabile e compatibile, alla vigente norme sul reclutamento del personale.

**Art. 9 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore con l'esecutività della delibera del Consiglio di Amministrazione che lo approva.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Tabella di corrispondenza**

<b>Progressione tra Aree</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.