



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
Azienda Pubblica di servizi alla persona – Ente Pubblico non economico

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 65 del 02.12.2024

SEZIONE I – DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 1- Oggetto, ambito di applicazione e finalità

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie). Le aree sono indicate dall'articolo 12 del CCNL 16/11/2022.
2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo e valorizzazione di competenze professionali, in coerenza con le esigenze organizzative dell'Ente, riservato al personale interno e di ruolo della *Fondazione Campania Welfare ASP, già Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia, di seguito indicata anche "Azienda Pubblica"*, che prevede, attraverso una procedura di tipo valutativo, il passaggio da un'area d'inquadramento a quella immediatamente superiore. La "valorizzazione" è frutto della valutazione di un accertato e rigoroso percorso lavorativo, nel quale il dipendente abbia mostrato capacità e competenze maggiori rispetto a quelle mediamente necessarie per l'espletamento delle mansioni cui è adibito. Difatti, il sistema di progressione verticale ancora il percorso di crescita per il personale interno dell'Azienda Pubblica ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di requisiti, anche superiori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma.

Articolo 2 - Avviso di procedura comparativa

1. Ai fini dell'attivazione delle progressioni verticali è necessario che l'organo di indirizzo politico-amministrativo individui, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (Sez. 3.3. PIAO), il numero delle posizioni lavorative da coprire mediante attivazione della procedura comparativa e le aree interessate dalla progressione e ciò nell'ambito e nei limiti delle risorse finanziarie determinate, ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 del personale non appartenente all'area della dirigenza, nonché nei limiti di quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001 il quale stabilisce che: *"[...] fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa [...]."*
2. Sulla base del numero delle unità e delle aree di inquadramento individuate nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, riportato nella sezione del PIAO, il Direttore Generale, con propria determinazione, individua i profili professionali oggetto di selezione, in relazione alle esigenze organizzativa dell'Azienda Pubblica ed in conformità al Regolamento di Organizzazione dell'Azienda Pubblica, approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, nominando il responsabile del procedimento nel Funzionario di EQ della Gestione Giuridica del Personale.
3. L'avviso di selezione, da approvarsi con Determinazione del Direttore Generale, su proposta del Funzionario responsabile della gestione giuridica del personale, contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri/parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle domande. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti, delle competenze professionali e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente, in quanto utili alla partecipazione alla procedura. All'istanza è allegato il curriculum vitae.

Articolo 3 – Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata dal Direttore Generale, ed è composta come indicato dal Capo VI, art. 33, punto 5 del Regolamento di organizzazione, il quale, prevede altresì, che ai sensi dell'art. 9 lettera n), il Direttore Generale presiede le Commissioni di Concorso. Le funzioni di segretario dovranno essere svolte dal dipendente dell'Azienda Pubblica con qualifica di Funzionario di EQ del servizio giuridico del personale.
2. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze professionali maturate e possedute dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto della procedura comparativa.

Articolo 4 – Valutazione delle candidature e graduatoria finale

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è effettuata dalla Commissione nominata, che definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato sulla base dei criteri/parametri indicati ai successivi articoli.
2. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore esperienza presso l'Ente.
3. La graduatoria e la nomina del vincitore delle procedure di progressione verticale è approvata dal Direttore Generale, su proposta del Funzionario di EQ responsabile della gestione giuridica del personale e viene utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione. Pertanto, la graduatoria in parola 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 nella nuova area.
4. La progressione verticale è una novazione oggettiva del rapporto di lavoro, da cui dipende un nuovo inquadramento e cioè un nuovo rapporto di lavoro del dipendente che la ottenga. Pertanto, con il vincitore viene sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (differenziale stipendiale iniziale). Il vincitore, previo consenso del Direttore Generale, è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'articolo 25, comma 2, del CCNL 16/11/2022. Altresì il vincitore, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Articolo 5 – Trattamento economico

1. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e ha decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto.
2. 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 la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Articolo 6

Revoca della procedura comparativa e riapertura dei termini

1. L'Azienda Pubblica, con provvedimento del Direttore Generale, può revocare la procedura comparativa, quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

SEZIONE II

Le Progressioni ex articolo 15 CCNL 16/11/2022 (progressioni ordinarie)

Articolo 7 - Ambito di applicazione

1. La presente sezione disciplina in modo specifico l'applicazione nell'Azienda Pubblica delle progressioni verticali previste dall'articolo 15 del CCNL 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel rispetto del limite del 50 % delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento.

Articolo 8 – Requisiti di partecipazione

1. Alle procedure ordinarie di progressione tra le aree possono partecipare i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - a. assunti di ruolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda; inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto della procedura comparativa, per un periodo di almeno 3 anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, fermo restando il requisito del possesso delle valutazioni positive, tenendo conto anche del periodo maturato a tempo determinato ovvero maturato presso altra pubblica amministrazione;
 - b. in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
 - per l'area degli Istruttori: Diploma di scuola secondaria di II grado di durata quinquennale (o quadriennale se previsto per il profilo di riferimento);
 - per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: Laurea triennale (L), Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) e, se richiesta, eventuale abilitazione professionale.

Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale così come definito nell'apposito bando di selezione.
 - c. che abbiano ricevuto una valutazione positiva secondo il sistema di valutazione della performance vigente, 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;
 - d. non destinatari di provvedimenti disciplinari nei tre anni precedenti la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

2. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Articolo 9 – Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali di cui alla presente sezione, costituiscono elementi di valutazione:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni
- 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 di incarichi rivestiti.

2. Ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine gli elementi indicati nel precedente comma sono così declinati:

a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, intesa quale media dei punteggi delle schede di valutazione degli ultimi tre anni, **max 30 punti**: il punteggio massimo verrà attribuito per le valutazioni che di media riporteranno il voto 100/100; per ciascun voto inferiore di una unità, il punteggio si ridurrà progressivamente di un punto

b) Titoli, competenze professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione.

b.1 Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, **per un totale massimo complessivo di 50 punti**:

1. per i posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – max punti 20:

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

diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	Punti 3
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
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti	Punti 1
Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti	Punti 1
Corso di perfezionamento universitario fino ad un massimo di 2 punti	Punti 1
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti	Punti 1

2. Per posti di "Istruttori" – max 20punti:

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

diploma universitario	Punti 3
Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	Punti 3
ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 4 puntilaurea 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
dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 2 punti	Punti 1
seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 2 punti	Punti 1
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti	Punti 1
Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 2 punti	Punti 1
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti	Punti 1

3. per i posti di "Operatori esperti" – max 20 punti

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

diploma di maturità con voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore	Punti 4
diploma di maturità con voto da 90 a 99 (ovvero da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore	Punti 3
diploma di maturità con voto da 80 a 89 (ovvero da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore	Punti 1
diploma di maturità con voto da 70 a 79 (ovvero da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore	Punti 1
diploma universitario (DU)	Punti 3
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	Punti 3
Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 2 punti 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

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

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione fino ad un **massimo di punti 20**:

Servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente in una P.A	1 punto per ogni anno di servizio
--	-----------------------------------

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi.

Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

Non sono oggetto di valutazione gli anni di servizio richiesti quale requisito di partecipazione alla procedura comparativa.

b.3 "Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti"

Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad un massimo di punti 2;

b.4 "Docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo": punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 4;

b.5 Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 4 punti;

c) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, non valutati nelle tipologie precedenti.

Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale **massimo complessivo di 20 punti**:

Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	Punti 2
Membro di commissione di concorso/gara	Punti 3
Responsabilità di Servizio e/o specifici procedimenti formalmente attribuita	Punti 5
Art. 70 quinquies C.C.N.L. / Ex Art. 17	Punti 5
Art. 56 sexies C.C.N.L. / Ex art. 17	Punti 5

Articolo 10 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura e di verifica sulla veridicità

e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione effettuata dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, la Commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Direttore Generale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione. 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.

SEZIONE III

PROGRESSIONI VERTICALI c.d. "SPECIALI" o "IN DEROGA"

(Art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022)

Articolo 11 – Ambito di applicazione

1. La presente sezione del regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni verticali di cui all'articolo 3 del DL n. 80/2021 nella forma di quelle cd "speciali" o "in deroga" per la fase di prima applicazione di cui ai commi 6, 7 ed 8 dell'articolo 13 del CCNL 16.11.2022. La deroga attiene al solo requisito del titolo di studio, come espressamente previsto all'art. 13 CCNL 2019/2021.
2. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno.
3. I vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022, pertanto conservano le giornate di ferie maturate e non fruite. Conservano, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
4. Prima dell'adozione del presente regolamento è stata resa l'informazione preventiva, in applicazione degli articoli 4 e 5 del CCNL 16.11.2022.

Articolo 12 - Piano del fabbisogno di personale

1. Il numero dei posti da coprire, entro il termine del 31 dicembre 2025 mediante le progressioni "in deroga" tra le aree e la loro individuazione, sono definiti nel Piano triennale del fabbisogno sezione del PIAO e sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. anno 2018, relativo al personale destinatario del vigente CCNL.

Articolo 13 - Avviso di procedura valutativa

1. Sulla base del numero delle unità e delle aree di inquadramento individuate nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, riportato nella sezione del PIAO, Il Direttore Generale, con propria determinazione, individua i profili professionali oggetto di selezione, in relazione alle esigenze organizzativa dell'Azienda Pubblica ed in conformità al Regolamento di Organizzazione dell'Azienda Pubblica, approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, nominando il responsabile del procedimento il Funzionario di EQ della

Gestione Giuridica del Personale.

2. L'avviso di selezione, da approvarsi con Determinazione del Direttore Generale, su proposta del Funzionario responsabile della gestione giuridica del personale, contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri/parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle domande.

3. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti, delle competenze professionali e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente, in quanto utili alla partecipazione alla procedura. All'istanza è allegato il curriculum vitae.

4. L'avviso di procedura valutativa, legge speciale disciplinata dal presente Regolamento, è predisposto ed approvato dal Direttore generale e allo stesso viene data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente "bandi di concorso" e nella sezione riservata al personale dipendente. L'avviso viene altresì reso noto ai dipendenti tramite le comunicazioni interne al fine di assicurarne la massima diffusione.

5. L'avviso deve contenere:

- Il numero, l'individuazione dei posti da coprire (area di inquadramento e profilo professionale);
- i requisiti richiesti per la partecipazione alla procedura valutativa, che devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'Avviso;
- gli elementi oggetto di valutazione con specificazione dei punteggi massimi per ciascuna categoria e dei rispettivi criteri di attribuzione;
- le modalità di compilazione e di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura valutativa;
 - il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati;
 - ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura valutativa indetta.

6. Trattandosi di una procedura di reclutamento che deroga alla regola del concorso pubblico, allo scopo di valorizzare, anche nell'interesse dell'ente, professionalità acquisite nel corso della carriera, l'Avviso di procedura valutativa deve prevedere una relazione di pertinenza tra il profilo professionale di provenienza del candidato e quello cui appartiene il posto da coprire.

7. L'Azienda Pubblica si riserva in ogni caso la facoltà di non dare corso alle progressioni verticali "in deroga" a seguito di sopraggiunti vincoli legislativi e/o finanziari o per mutate esigenze organizzative.

L'assunzione è subordinata in ogni caso alla compatibilità con le disponibilità finanziarie dell'Ente ed al rispetto delle disposizioni di finanza pubblica relativamente alle assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

Articolo 14 - Requisiti per la partecipazione alle procedure valutative ("in deroga") effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6 e 7, del CCNL 16.11.2022. Progressioni tra aree

1. Le progressioni tra le Aree possono aver luogo attraverso procedure valutative in deroga anche al titolo di studio entro il termine del 31 dicembre 2025.

2. Possono partecipare alla progressione verticale innanzi indicata i dipendenti dell'Ente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato inquadrato nell'Area immediatamente inferiore, con almeno 5 anni di servizio effettivo nell'Ente e nell'Area di provenienza, anche con contratto di lavoro a tempo determinato, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio, ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali e siano in possesso dei seguenti requisiti, come indicati nei CCNL Funzioni EE.LL. 2019/2021 al Titolo III art. 13 tabella C di corrispondenza:

➤ **da Area degli Operatori (ex-cat. A) all'Area degli Operatori Esperti (ex-cat. B)**

- a) l'assolvimento dell'**obbligo scolastico e di almeno 5 anni di esperienza maturata** nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;

➤ **da Area Operatori Esperti (ex-cat. B) all'Area degli Istruttori (ex-cat. C)**

- 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) l'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;

In presenza di entrambe le fattispecie prevale l'accesso di cui alla lett. a)

➤ **da Area Istruttori (ex-Cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex-cat. D)**

- 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 ed 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;

In presenza di entrambe le fattispecie prevale l'accesso di cui alla lett. a)

Art. 15 - Elementi di valutazione della procedura valutativa a regime transitorio

1. Costituiscono elementi di valutazione:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo a determinato (max 30/100);
b) titolo di studio (max 20/100);
c) competenze professionali e formative acquisite, ulteriori o superiori, attinenti al profilo oggetto di selezione, posseduti dal dipendente rispetto a quelli richiesti come requisito per la partecipazione (max 50/100);

ART. 16 - Punteggi procedura valutativa regime transitorio

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione all'Area professionale superiore, l'attribuzione dei punteggi, come di seguito indicati:

- a) **esperienza maturata nell'area di provenienza** (intendendosi anzianità di servizio maturata nella categoria immediatamente inferiore, al netto del periodo utile quale requisito di accesso): 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a mesi 6, fino ad un **massimo di 30 punti**

- b) titolo di studio (ulteriore o superiore a quello del requisito base):** fino a **massimo 20 punti**, secondo la seguente tabella:

TITOLO DI STUDIO ULTERIORE O SUPERIORE	PUNTEGGIO (max. 30)
Diploma di scuola secondaria di II° grado - in assenza di titolo superiore	5
Diploma di Laurea Triennale in assenza di Laurea Magistrale/Specialistica	8
Laurea Magistrale/Specialistica – assorbente ogni titolo di studio precedente	12
Laurea V.O. – assorbente ogni titolo di studio precedente	12
Diploma Scuola biennale di specializzazione post-laurea presso Università	4
Master di I° livello (D.M. 270/2004)	4
Master di II° livello (D.M. 270/2004) o seconda laurea	6
Corso perfezionamento post-laurea presso Università	4

- c) competenze professionali e formative:** fino a massimo **50 punti** secondo i seguenti sottocriteri:

c.1 - media dei punteggi delle schede di valutazione degli ultimi tre anni, **max 10 punti**, secondo i seguenti criteri:

100	→ 10 punti
99 – 97	→ 8 punti
96 – 94	→ 6 punti
93 – 90	→ 4 punti
89 – 80	→ 2 punti
79 – 70	→ 1 punto

c.2 – competenze lavorative, acquisite nel contesto dell'area professionale di provenienza, attinenti alle attività oggetto di selezione, **max 30 punti**

Sono valutabili all'interno del curriculum professionale gli incarichi ricoperti, altri incarichi o deleghe conferite dall'Amministrazione, con atto scritto, per motivi di servizio negli ultimi 3 anni dalla data di presentazione della domanda. Entro **il limite massimo di 30 punti**, possono essere attribuiti i seguenti punteggi:

- incarichi di posizione organizzativa: 3 punti per ciascun anno di svolgimento (massimo 9 punti);
- attribuzione formale di mansioni superiori: 2 punti per ciascun semestre (massimo 4 punti);
- incarichi di funzione specialistica: 1 punto per ciascun anno di svolgimento (massimo 3 punti);
- incarichi per conto dell'Amministrazione con atto scritto di Responsabile Unico di Progetto (RUP) o di Direttore dell'Esecuzione (DEC) che abbiano effettivamente svolto la propria attività entro gli ultimi 3 anni: 0,5 ciascuno (massimo 2 punti);
- altri incarichi formalizzati o titoli rilevanti ai fini della selezione (es. abilitazioni professionali, deleghe, incarichi Cod. Appalti esclusi gli incarichi già valorizzati nelle

- precedenti voci (commissioni di gara, RUP e DEC), pubblicazioni, altre Commissioni/Comitati, etc.: 0,3 punti ciascuno (fino a 6 punti);
- f) partecipazione a Commissioni di concorso e di gara, quale componente: punti 0,3 ciascuna (massimo 6 punti);
- g) incarico di specifica responsabilità (art.84 del CCNL 16/11/2022- ex art. 70-quinquies c.1 CCNL 21/5/2018): punti 2 per ogni anno di incarico
- h) incarico di specifica responsabilità (ex art. 70-quinquies c.2 CCNL 21/5/2018): punti 1 per ogni anno di incarico

c.3 – formazione acquisita negli ultimi 3 anni (si considerano le tre annualità che precedono quella di approvazione del bando, es. bando 2024 annualità considerate 2021- 2023)

Corsi di Formazione svolti negli ultimi tre anni, con rilascio di attestati di superamento 2 punto a corso (max 10 punti).	Max 10
Certificazioni linguistiche rilasciate da soggetti esterni certificatori, non inferiore al B2.	2
Certificazioni informatiche rilasciate da soggetti esterni certificatori. 1 punto a certificazione (max 2 punti).	Max 2
Abilitazione professionale con superamento esame di Stato.	6

ART. 17 - - Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio Risorse Umane e adottati dal Direttore Generale, sono pubblicati per la durata di almeno **quindici (15) giorni** nel sito internet istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente.

Art. 18 - Commissione esaminatrice

1. Così come disposto dal precedente art. 3, sezione I del presente regolamento, la Commissione esaminatrice è nominata dal Direttore Generale, e, in perfetta osservanza a quanto previsto al Capo VI, art. 33, punto 5 del Regolamento di organizzazione nonché ai sensi dell'art. 9, lettera n), il Direttore Generale presiede le Commissioni di Concorso. Le funzioni di segretario dovranno essere svolte da un dipendente dell'Azienda Pubblica Funzionario di EQ.

2. Nessun genere può essere rappresentato nella Commissione in misura superiore ai 2/3;

Art. 19 - Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun dipendente che abbia raggiunto il punteggio di almeno 70/100.

2. A parità di punteggio complessivo precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione; in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha la maggiore età anagrafica.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie.

4. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Direttore generale.

5. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
6. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno, 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 dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni Locali vigente.
7. I dipendenti vincitori della progressione verticale, con il nuovo inquadramento professionale acquisito, potranno essere assegnati anche ad un altro servizio secondo le esigenze organizzative dell'Ente.
8. Qualora il trattamento economico in godimento dei dipendenti vincitori della progressione verticale risulti superiore al trattamento tabellare iniziale del nuovo inquadramento, come statuito dai vigenti CCNL Funzioni ed Enti locali, gli stessi conservano la differenza a titolo di "assegno ad personam" che sarà assorbita nelle eventuali e successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 20 - Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 21 - Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nei regolamenti vigenti dell'Amministrazione e al vigente CCNL Funzioni Locali.