



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI FRA LE AREE CONTRATTUALI

Indice

Articolo 1	Contenuti
Articolo 2	Piano dei fabbisogni
Articolo 3	Progressioni tra le Aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 15 CCNL 16 novembre 2022 - Requisiti di accesso e criteri di valutazione
Articolo 4	Progressioni tra le Aree ai sensi dell'articolo 13, comma 6, CCNL 16 novembre 2022 - Requisiti di accesso e criteri di valutazione
Articolo 5	Avviso
Articolo 6	Pubblicizzazione dell'avviso
Articolo 7	Operazioni preliminari
Articolo 8	Commissione esaminatrice
Articolo 9	Svolgimento dei lavori
Articolo 10	Criteri per lo svolgimento delle prove di selezione
Articolo 11	Formazione della graduatoria finale
Articolo 12	Inquadramento vincitori nell'Area superiore
Articolo 13	Norma di rinvio

Approvato con deliberazione n. 2024/19 del 26/03/2024

Articolo 1 Contenuti

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure comparative per le progressioni fra le Aree, in conformità a quanto disposto dall'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli 13, commi 6, 7 e 8, e 15.
2. Le progressioni tra Aree consistono in un percorso di sviluppo professionale attraverso il passaggio dall'area di provenienza a quella immediatamente superiore, basato sull'acquisizione di competenze ed esperienze, secondo criteri selettivi e meritocratici.

Articolo 2 Piano dei fabbisogni

1. Le progressioni fra le Aree devono essere previste all'interno della sezione Piano triennale dei fabbisogni del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) dell'ASP Reggio Emilia Città delle Persone, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Articolo 3 Progressioni tra le Aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 15 CCNL 16 novembre 2022 - Requisiti di accesso e criteri di valutazione

1. In attuazione di quanto previsto dalla normativa di riferimento, alle progressioni tra le Aree di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., come declinate all'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, si applicano i requisiti di accesso e i criteri di valutazione di cui ai seguenti commi.
2. Ai sensi di quanto stabilito all'articolo 15, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, sono previsti i seguenti requisiti di accesso:
 - A. essere titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al momento di indizione della procedura comparativa, alla data di scadenza dell'avviso e anche al momento della proposta del contratto individuale di lavoro conseguente all'eventuale esito positivo della selezione;
 - B. possesso di valutazione positiva, pari al valore minimo medio di 70/100 per gli Operatori Esperti e 80/100 per gli Istruttori conseguito negli ultimi tre anni di servizio; qualora in una delle annualità non sia stata ottenuta valutazione per assenza dal servizio, sono considerate le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico;
 - C. essere inquadrato nell'Area giuridica immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di selezione, secondo l'ordinamento professionale di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022;
 - D. assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - E. possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione professionale posta a selezione risultante dall'avviso.
3. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:
 - a) Verrà attribuito un massimo di 20 punti nel caso di valutazione positiva media conseguita dal/la dipendente negli ultimi tre anni o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico corrispondente alla valutazione massima prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance (100 punti). Il punteggio sarà proporzionalmente ridotto qualora la media non corrisponda al valore massimo previsto dal sistema.
 - b) Verrà attribuito un massimo di 20 punti a eventuali titoli di studio ulteriori, rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno all'Area, purché pertinenti rispetto al posto oggetto della progressione di carriera. Il punteggio è così parametrato:
 - b1) 15 punti qualora in possesso del titolo di studio superiore rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno;
 - b2) 20 punti qualora in possesso del titolo di studio superiore

rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno, nonché master e/o specializzazioni post universitarie pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;
I punteggi di cui alle lettere b1) e b2) non sono cumulabili, ma assorbenti ovvero l'uno esclude l'altro

c) competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite: massimo 60 punti.

4. La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite, di cui alla lett. c), del precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice, eventualmente affiancata da uno psicologo del lavoro o esperto in organizzazione del lavoro, valutando in modo differenziato sulla base della tipologia di progressione effettuata:

Progressione da Area Operatori ad Area Operatori esperti

Progressione da Area Operatori esperti ad Area Istruttori

Progressione da Area Istruttori ad Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

- La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali e di ruolo sarà effettuata mediante colloquio tecnico e/o valutazione (assessment) (dinamica di gruppo o individuale/intervista strutturata): massimo 60 punti.

5. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo nel caso di valutazione minima ottenuta nel colloquio tecnico pari a: 42 punti su 60

Articolo 4 Progressioni tra le Aree ai sensi dell'articolo 13, comma 6, CCNL 16 novembre 2022 - Requisiti di accesso e criteri di valutazione

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e dell'articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, la progressione tra le Aree può essere effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, con procedure valutative cui sono ammessi i/le dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (ex categoria A) ad Area degli Operatori esperti (ex categoria B)	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 ed opportunamente valutabile
da Area degli Operatori esperti (ex categoria B) ad Area degli Istruttori (ex categoria 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) 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

<p>da Area degli Istruttori e dell'Elevata (ex categoria C)</p> <p>ad Area dei Funzionari Qualificazione (ex categoria D)</p>	<p>a) laurea (triennale o magistrale/specialistica/ vecchio ordinamento) 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</p> <p>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</p>
---	---

2. È necessario inoltre il possesso dei requisiti di cui alle lettere A-C-D di cui al precedente articolo 3, comma 2.
3. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:
 - a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: massimo 20 punti.
Il punteggio massimo verrà attribuito nel caso di possesso di una esperienza pari o superiore a 5 anni oltre quelli richiesti nella precedente tabella e maturata nell'ambito del profilo professionale propedeutico a quello di destinazione, nonché nel Servizio interessato dall'avviso. Non sarà attribuito alcun punteggio nel caso di possesso di esperienza professionale pari a quanto richiesto per l'accesso alla procedura.
Il punteggio sarà calcolato proporzionalmente nel caso di possesso di esperienza complessivamente di durata inferiore a 5 anni oltre quelli richiesti nella precedente tabella e maturata nell'ambito del profilo professionale propedeutico a quello di destinazione, nonché nel Servizio interessato dall'avviso: 4 punti per anno (punti 0,3333 per ogni mese intero lavorato, non si considerano nel calcolo i mesi non interi). Il punteggio sarà attribuito al 50% nel caso di esperienza maturata in Servizio diverso rispetto a quello di destinazione.
 - b) Titolo di studio: massimo 20 punti così ripartiti:
 - b1) 15 punti qualora in possesso di titolo richiesto per l'accesso dall'esterno; b2) 20 punti qualora in possesso di titolo superiore rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno.
I punteggi di cui alle lettere b1) e b2) non sono cumulabili, ma assorbenti, ovvero l'uno esclude l'altro.
 - c) Competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite: massimo 60 punti.
4. La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite di cui alla lettera c) del precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice, eventualmente affiancata da uno psicologo del lavoro, sulla base dei seguenti elementi e relativi punteggi massimi, differenziati sulla base della tipologia di progressione effettuata:

Progressione da Area Operatori ad Area Operatori esperti

Progressione da Area Operatori esperti ad Area Istruttori

Progressione da Area Istruttori ad Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

- La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali e di ruolo sarà effettuata mediante colloquio tecnico e/o valutazione (assessment) (dinamica di gruppo o individuale/intervista strutturata): massimo 60 punti.
5. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo nel caso di valutazione minima ottenuta nel colloquio tecnico pari a: 42 punti su 60
 6. Per la progressione ad alcuni profili (Infermiere, OSS, Ingegnere, Architetto, Geometra, ecc.) è obbligatorio il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno e l'abilitazione all'esercizio della professione.

Articolo 5 Avviso

1. L'indizione della procedura comparativa è disposta con provvedimento del Dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie.
2. L'avviso, predisposto dal Servizio Politiche del Personale, dovrà contenere i seguenti elementi:
 - a) l'Area, il profilo professionale in base al nuovo sistema di classificazione, le competenze, conoscenze e capacità di ruolo e il livello richiesto delle stesse;
 - b) i requisiti per l'accesso prescritti per l'ammissione alla procedura;
 - c) il trattamento economico lordo con l'indicazione di tutti gli emolumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente;
 - d) le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
 - e) il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire al Servizio Politiche del Personale;
 - f) le modalità che il Servizio Politiche del Personale utilizzerà per inviare le necessarie comunicazioni ai/alle candidati/e;
 - g) la votazione minima richiesta per il superamento della selezione;
 - h) i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio ai sensi di legge nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
 - i) schema di domanda di partecipazione tramite modulo on line.

Articolo 6 Pubblicizzazione dell'avviso

1. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 giorni sul sito internet istituzionale dell'ASP Reggio Emilia Città delle Persone, nonché pubblicizzato con modalità idonee ad assicurare la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti dell'Azienda per il quale viene indetta la selezione.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando originario. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. L'Azienda può revocare o annullare la selezione al verificarsi dei presupposti richiesti dall'interesse generale o dalle disposizioni vigenti.

Articolo 7 Operazioni preliminari

1. Il Servizio Politiche del Personale, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità.
2. Il Dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie adotta il provvedimento di ammissibilità delle domande regolari e regolarizzabili, di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle medesime, e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari.

3. Il Servizio Politiche del Personale provvede ad attribuire i punteggi di cui all'articolo 3, comma 3, lettere a) e b), nel caso di procedura in deroga ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, o di cui all'articolo 4, comma 3, lettere a) e b) nel caso di procedura ai sensi dell'articolo 15 del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. I risultati dell'istruttoria rispetto alla ammissibilità delle domande, nonché i punteggi di cui al precedente comma 3 vengono trasmessi alla Commissione esaminatrice nominata per il proseguimento della procedura.

Articolo 8 Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con atto del Direttore dell'ASP.
2. La Commissione è composta dal Presidente e da due membri, tecnici esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto.
3. Non possono fare parte della Commissione esaminatrice coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi.
4. Nel rispetto dei principi di cui ai commi 2 e 3, le Commissioni esaminatrici sono di norma così composte: **PRESIDENTE:**
Dirigente dell'Area in cui è collocato il posto da ricoprire o suo delegato; **MEMBRI:**
- due componenti esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione. Uno dei due membri dovrà preferibilmente essere il Responsabile del Servizio in cui è collocato il posto da ricoprire.
Nel caso si tratti di persone non dipendenti di Pubbliche Amministrazioni, dovranno essere in possesso di una professionalità almeno equiparabile per contenuti a quella del posto messo a selezione.
La Commissione potrà essere altresì integrata e/o affiancata da uno psicologo del lavoro.
5. Le funzioni di segreteria vengono svolte da un/a dipendente del Servizio Politiche del Personale ovvero di dipendente dell'ASP appartenente all'Area degli Istruttori o superiore.
6. Non è previsto alcun compenso per i componenti della Commissione dipendenti dell'ASP o comandati.

Articolo 9 Svolgimento dei lavori

1. Nella sua prima seduta la Commissione prende visione, quale primo adempimento, dell'avviso e dei requisiti per l'accesso. Provvede quindi a definire i criteri di valutazione, nonché le modalità di assegnazione dei punteggi relativi alle competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite di cui all'articolo 3, comma 4, lettere A) e B), nel caso di procedura ai sensi dell'articolo 15 del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o di cui all'articolo 4, comma 4, lettere A) e B), nel caso di procedura "in deroga" ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022.
2. Dopo aver definito i criteri di cui al comma 1, la Commissione prende visione delle domande presentate, delle risultanze rispetto alla ammissibilità delle stesse e dei punteggi assegnati, secondo la previsione dell'articolo 7, comma 3, del presente Regolamento.

Articolo 10 Criteri per lo svolgimento delle prove di selezione

1. Il colloquio tecnico e/o assessment (dinamica di gruppo o individuale/intervista strutturata dovrà accertare le competenze, conoscenze e capacità dei/delle candidati/e necessarie per ricoprire il ruolo oggetto della selezione.

2. La Commissione, nel giorno individuato per i colloqui, definisce le prove da somministrare e i relativi criteri di valutazione.

Articolo 11 Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale di merito è formata sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione complessiva da ciascun/a candidato/a, con osservanza, a parità di punti, delle preferenze di legge.
2. La graduatoria di merito, composta dai/dalle candidati/e che hanno superato positivamente la selezione, in ragione del punteggio minimo ottenuto nel colloquio tecnico, è ottenuta sommando il punteggio conseguito nel suddetto colloquio e gli ulteriori punteggi previsti all'articolo 3 o 4 del presente Regolamento ed è utilizzabile unicamente per le posizioni oggetto della selezione.
3. Sono dichiarati vincitori o vincitrici, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i/le candidati/e utilmente collocati/e nella graduatoria finale di merito.
4. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori o vincitrici della selezione è approvata con determinazione del Dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie ed è immediatamente efficace.
5. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento degli idonei/e eventualmente classificati/e nelle posizioni di merito successive a quelle dei vincitori o vincitrici. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del vincitore o vincitrice, o di cessazione del/la dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.

Articolo 12 Inquadramento vincitori nell'Area superiore

1. Approvata la graduatoria finale della procedura svolta per la progressione fra Aree, il/la dipendente risultato vincitore o vincitrice della procedura riceve la proposta di inquadramento nell'Area superiore con contestuale proposta di risoluzione consensuale del precedente rapporto.
2. Il Servizio Politiche del Personale provvede agli adempimenti correlati all'inquadramento nella nuova posizione e propone al vincitore o alla vincitrice la stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti.
3. Il/La dipendente che sottoscrive il contratto individuale di lavoro per il passaggio nella nuova Area è esonerato/a dal periodo di prova. La decorrenza del nuovo inquadramento sarà concordata tra i Dirigenti interessati, in tal caso non potrà comunque essere superiore a 90 giorni dal ricevimento della proposta di nuovo inquadramento, ovvero tra il Dirigente ed il dipendente compatibilmente con la necessità di fruire di eventuali periodi di ferie maturate e non godute nell'inquadramento di provenienza.

Articolo 13 Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento disciplinante le procedure comparative per le progressioni tra le Aree si applicano, in quanto compatibili, le norme e i regolamenti interni relativi al reclutamento di personale dall'esterno.