



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

**AI SENSI DELL'ART. 15
CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021**

Approvato con deliberazione di CdA n. 36 del 26.08.2025

Sommario

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
ART. 2 – MODALITA’ DI SELEZIONE COMPARATIVA.....	2
ART. 3 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE.....	2
ART. 4 – VALUTAZIONE DELLE DOMANDE.....	3
ART. 5 – COMMISSIONE ESAMINATRICE	4
ART. 6 – GRADUATORIA.....	5
ART. 7 – REVOCA DELLA PROCEDURA	5
ART. 8 – RINVIO	5

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni verticali di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 16.11.2022.
2. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso una procedura comparativa interna.
3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale, il dipendente, come stabilito all'art. 15 del CCNL 16.11.2022, commi 2 e 3, è esonerato dal periodo di prova 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.

ART. 2 – MODALITA' DI SELEZIONE COMPARATIVA

1. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura comparativa, attraverso l'opera di una Commissione nominata secondo l'art. 5 del presente Regolamento, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale e dal presente Regolamento.
2. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall' Azienda Speciale Retesalute, mediante previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima del 50% dei posti, con riferimento alla medesima categoria, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.
3. L'Azienda Speciale Retesalute, secondo le previsioni regolamentari, dispone 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 o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso. 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 almeno giorni 15 dalla sua pubblicazione.

ART. 3 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda Speciale Retesalute che siano in servizio attivo presso l'Azienda Speciale Retesalute alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.
2. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - Essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
 - Avere condotto con l'Azienda Speciale Retesalute 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 da un triennio con riferimento alla data di pubblicazione dell'avviso, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;
 - Possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria ed il posto oggetto della procedura. È facoltà dell'Azienda Speciale Retesalute richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori e/o specifici

rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria, così come definito nell'apposito avviso della procedura comparativa.

- 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 (inferiore o uguale a 30 punti), 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;
 - Non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura;
 - Rivestire uno dei profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con il profilo da coprire come previsto dal catalogo dei profili professionali dell'ente;
3. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino alla conclusione della procedura.

ART. 4 – VALUTAZIONE DELLE DOMANDE

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei punteggi in proporzione, come di seguito indicato e per un totale massimo di punti 80:

2. Valutazione positiva della performance (massimo 40 punti):

Valutazione della performance individuale, quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, come di seguito indicato:

Valutazione media	Punteggio
da 70 a 75	40
da 65 a 69	35
da 61 a 64	30
da 55 a 60	25
da 46 a 54	20
da 41 a 45	15
da 35 a 40	10
da 31 a 34	5

3. Possesso di titoli o competenze professionali (massimo 30 punti):

- a) possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, con attribuzione di massimo 20 punti, come di seguito indicato:

DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Titolo di studio	Punteggio
Diploma di laurea triennale attinente al profilo oggetto della procedura (qualora non richiesto come requisito specifico)	Punti 5
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto della procedura)	Punti 12,5 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto della procedura)	Punti 7,5 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>

Master universitario di I o II livello (attinente al profilo oggetto della procedura) – max 3 Master	Punti 2,5 <i>(per ciascun titolo)</i>
--	--

DA OPERATORI ESPERTI A ISTRUTTORI	
Titolo di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria di II grado attinente al profilo oggetto della procedura (qualora non richiesto come requisito specifico)	Punti 5
Diploma di laurea triennale	Punti 7,5
Laurea magistrale o specialistica, a ciclounico o del vecchio ordinamento	Punti 12,5 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I o II livello (attinente al profilo oggetto della procedura) – max 3 Master	Punti 2,5 <i>(per ciascun titolo)</i>

- b) esperienza professionale nell'ufficio/servizio in cui è collocato il posto oggetto dell'avviso, con attribuzione di massimo 10 punti, come di seguito indicato:

ESPERIENZA PROFESSIONALE	PUNTEGGIO
Esperienza fino a 3 anni nell'ufficio/servizio	Punti 2,5
Esperienza da 3 a 5 anni nell'ufficio/servizio	Punti 5
Esperienza da 5 a 10 anni nell'ufficio/servizio	Punti 7,5
Esperienza oltre 10 anni nell'ufficio/servizio	Punti 10

4. Numero e tipologia di incarichi rivestiti (massimo 10 punti)

Valutazione degli incarichi formalmente attribuiti attinenti al profilo da ricoprire, con attribuzione di massimo 10 punti, come di seguito indicato:

INCARICO	PUNTEGGIO
Assegnazione di compiti che comportano Specifiche Responsabilità <i>(art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022)</i>	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>

5. A parità di punteggio complessivo precede, secondo il seguente ordine, il dipendente che:
- ha maturato maggiore anzianità di servizio;
 - ha la minore età anagrafica (a parità di anzianità di servizio).

ART. 5 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

- La Commissione Esaminatrice è nominata, successivamente al termine di presentazione delle candidature, dal Direttore Generale ed è composta dal Direttore Generale stesso, da 2 componenti interni o esterni all'Azienda e da un segretario verbalizzante.
- I componenti della Commissione sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere e della normativa sull'incompatibilità e conflitti di interesse.
- La Commissione definisce:

- a. L'ammissione dei candidati alla procedura;
- b. il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri/parametri dell'art. 4.

ART. 6 – GRADUATORIA

1. La graduatoria finale è formata, per ciascun posto oggetto della procedura, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. La graduatoria e la nomina dei vincitori della procedura è approvata con determinazione del Direttore Generale.
3. La graduatoria ha validità esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

ART. 7 – REVOCA DELLA PROCEDURA

1. L'Azienda può revocare la selezione in qualsiasi momento, fino all'approvazione della graduatoria.
2. La revoca della selezione deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, essendo una modifica del piano dei fabbisogni del personale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

ART. 8 – RINVIO

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.