

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

(in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.l. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021)

Sommario

Introduzione.....	pag. 2
Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione.....	pag. 3
Art. 2 Requisiti per la partecipazione	pag. 3
Art. 3 Avvio della procedura comparativa	pag. 4
Art. 4 Elementi di comparazione.....	pag. 5
Art. 5 Criteri di valutazione comparativa e ripartizione del punteggio.....	pag. 5
Art. 6 Graduatoria finale.....	pag. 5
Art. 7 Entrata in vigore e rinvio	pag. 6

INTRODUZIONE

L'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 3, comma 1, D.L. n. 80/2021 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha modificato la disciplina dell'istituto delle progressioni fra le aree (c.d. verticali) tracciando una distinzione netta tra due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- **procedure “ordinarie”**, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti collettivi, trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- **procedure “speciali” o “in deroga” o ancora “transitorie”**, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa (ad oggi) tra il 1° aprile 2023 e il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è prevista nel CCNL del Comparto Funzioni Locali (art. 13, commi 6, 7, 8) e che non essendo stata recepita dal nostro CCRL non può allo stato attuale essere presa in considerazione e applicata.

A seguito delle modifiche apportate, è previsto che le progressioni verticali ordinarie vengano effettuate tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

La modifica voluta dal legislatore è stata mossa dall'intento di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'*excursus* professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.

In sede applicativa, la pubblica amministrazione procedente potrà programmare il ricorso alla procedura comparativa declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (per es. il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso), nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno ritenuti maggiormente utili ai fini del superamento della procedura comparativa - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento.

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione ordinaria tra le categorie (“progressioni verticali”) del sistema di classificazione di cui al vigente CCRL per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali della Regione Autonoma della Sardegna.

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. L'ASPAL, al fine di valorizzare le professionalità interne ed il profilo di merito, intende disciplinare -con il presente Regolamento- le progressioni di carriera di tipo comparativo riservate al personale dipendente dell'agenzia mediante passaggio alla categoria immediatamente superiore nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 3 del D.L. 80/2021 convertito nella Legge 6 agosto 2021 n. 113, nel rispetto delle disposizioni contenute nel vigente CCRL sull'attuale sistema di classificazione professionale del personale del comparto.
2. La procedura selettiva di tipo comparativo di progressione verticale implica la verifica, in capo ai dipendenti, delle competenze acquisite e delle capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente ad inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in funzione della variazione di responsabilità, la complessità ed il contenuto delle mansioni.
3. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato nella graduatoria di merito, agli esiti della definizione di una procedura valutativa di tipo comparativo, svolta dalla Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte normativa e dal presente regolamento
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 alla categoria immediatamente superiore non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro e, di conseguenza, al lavoratore interessato dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti come previsto dal CCRL.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

1. I requisiti che dovranno essere posseduti dai candidati sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione di carriera (c.d. progressione verticale), dal presente regolamento e saranno altresì specificati nei singoli avvisi.
2. Possono partecipare alla progressione di carriera (c.d. progressione verticale) i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ASPAL, in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

AGENZIA SARDA PRO SU TRABALLU
AGENZIA SARDA PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- a) essere dipendente a tempo indeterminato dell'ASPAL con inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del CCRL;
- b) avere un'anzianità di servizio di almeno tre anni nell'Amministrazione regionale e nelle Agenzie ed Enti del Sistema Regione, maturata con contratto a tempo indeterminato nella categoria (o area equivalente ad essa), immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera;
- c) possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per il posto oggetto della procedura:
 1. categoria C: diploma di istruzione secondaria di secondo grado;
 2. categoria D: Laurea triennale, Diploma di laurea (DL), Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM);
- d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.
- e) non essere incorso in provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, nei due anni che precedono l'indizione della procedura e mantenere tale stato sino a conclusione del procedimento selettivo. Nel caso di procedimenti disciplinari aperti durante la procedura e non ancora definiti ovvero in caso di pendenza di ricorso, l'amministrazione si riserva la facoltà di escludere il dipendente dalla graduatoria di merito. La valutazione è rimessa alla commissione la quale tiene motivatamente conto di una relazione dell'UPD.

3. Possono presentare istanza di partecipazione anche 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.

Art. 3 – Avvio della procedura comparativa

1. La Direzione Generale, nel rispetto dei criteri indicati nel presente regolamento, procederà all'approvazione dell'avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, con il quale verranno indicati:
 - termini e modalità di presentazione delle istanze di partecipazione;
 - requisiti di ammissione e partecipazione;
 - criteri di composizione della graduatoria di merito.
2. L'avviso di cui al comma precedente verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ASPAL nella sezione "Concorsi e selezioni" per la durata di almeno 15 (quindici) giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura dovrà presentare istanza a ciò finalizzata secondo le

AGENZIA SARDA PRO SU TRABALLU

AGENZIA SARDA PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

modalità previste nell'avviso di selezione. L'istanza dovrà contenere la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente utili alla partecipazione.

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 – Elementi di comparazione

Costituiscono elemento di comparazione:

- a) valutazione positiva della *performance* conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studi ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Art. 5 – Criteri di valutazione comparativa e ripartizione del punteggio

1. Nell'avviso di indizione delle progressioni verticali sarà prevista, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione per l'area di inquadramento superiore, l'attribuzione di punteggi, valutati in base alle prerogative del singolo candidato rispetto a ciascuno degli elementi di comparazione di cui al precedente art. 4, fino ad un massimo di 45 punti complessivi nell'ambito della suddivisione di seguito indicata:
 - a) valutazione positiva della performance individuale conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, fino ad un massimo di 5 punti.
 - b) possesso di titoli di studi ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, altri titoli, competenze professionali per un punteggio massimo complessivo di 35 punti, secondo l'ulteriore sottoclassificazione:
 - b.1) Possesso di titoli di studi ulteriori, altri titoli, competenze professionali – massimo 15 punti;
 - b.2) Esperienze professionali – massimo 15 punti;
 - b.3) Titoli ed abilitazioni professionali – massimo 5 punti;
 - c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati sia all'interno che all'esterno dell'ente – massimo 5 punti.
2. Nell'ambito dei predetti punteggi massimi destinati a ciascun elemento di comparazione, col relativo avviso di selezione verranno individuati, per ogni procedura, gli specifici punteggi da attribuire a ciascun elemento di valutazione.

Art. 6 – Fasi della procedura e graduatoria finale

1. La procedura si articolerà nelle seguenti fasi:

AGENZIA SARDA PRO SU TRABALLU
AGENZIA SARDA PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- a) il Servizio Risorse Umane e formazione provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura con determinazione del Direttore di servizio;
 - b) nomina di apposita Commissione esaminatrice;
 - c) la commissione esaminatrice procederà alla valutazione delle candidature procedendo ad un esame comparativo dei curricula comprensivo della valutazione dei titoli posseduti utilizzando i criteri indicati nel presente regolamento;
 - d) al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette i verbali e relativa documentazione al Servizio Risorse Umane e formazione che provvederà a formare la graduatoria finale approvata dalla Direzione Generale con propria determinazione.
2. La graduatoria finale è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
 3. In caso di parità viene data preferenza al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore titoli, in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e, a parità di servizio, del più giovane di età.
 4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria.
 5. Non trattandosi di procedimento concorsuale ma di mera procedura comparativa, le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione e nel rigoroso rispetto delle regole di riserva delle assunzioni dall'esterno, fatte salve eventuali e successive modifiche legislative, contrattuali e/o regolamentari.
 6. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale). I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova e potranno conservare le giornate di ferie maturate e non fruite ex art. 57 L.R. 31/1998.

Art. 7 - Entrata in vigore e rinvio

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di emanazione della determinazione che lo approva, sostituendo qualsiasi altra disciplina sulle procedure di progressione verticale previste in altri atti normativi interni.
2. Per quanto non previsto nel presente atto si rinvia, in quanto applicabile e compatibile, alla vigente normativa di settore in tema di reclutamento del personale