



**Disciplinare Progressioni Verticali di cui all'art.  
52, c. 1-bis, del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165  
dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio  
Universitario**

### **Art. 1 Oggetto e finalità**

1. Il presente Disciplinare regola l'applicazione nell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario (d'ora innanzi, anche solo "Azienda") le progressioni verticali per il solo personale di categoria – restano escluse pertanto le progressioni verticali per l'inquadramento nel ruolo della Dirigenza - di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale aziendale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra aree avvengono 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 de gli incarichi rivestiti.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

### **Art. 2 Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa**

1. L'Azienda definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:

- la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente Disciplinare. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Azienda intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;
- i percorsi formativi definiti dalla stessa Azienda per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

### **Art. 3 Parametri di selezione**

1. Possono partecipare alla progressione verticale i dipendenti dell'Azienda in servizio a tempo indeterminato che:

- abbiano maturato, alla data di indizione dell'avviso, un'anzianità minima di 36 mesi, alle dipendenze dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria giuridica inferiore a quella oggetto di selezione;
- non siano stati oggetto di sanzione disciplinare superiore a quanto previsto alla lettera c) dell'art. 58 del CCNL del 21.5.2018 nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- abbiano, alla data di indizione dell'avviso, un profilo professionale omogeneo rispetto al posto per il quale concorrono. In sede di prima applicazione, e fintantoché non sia approvata la mappatura dei profili professionali prevista dall'ipotesi di CCNL 2019/2021, il bando che indice la selezione specifica i profili professionali - ritenuti omogenei

rispetto al posto messo a selezione - da possedere per concorrere alla selezione bandita;

- siano in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione, secondo quanto appresso:

[ ] per la categoria "C": diploma di scuola secondaria di secondo grado;

[ ] per la categoria "D": diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato attestato di qualifica professionale, eventuale titolo di studio universitario anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari;
- c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti. La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

| <b>Valutazione performance</b> | <b>Punteggio</b>   |
|--------------------------------|--|
| Inferiore a 70                 | 0  |
| Fra 70 e 81                    | 18,00  |
| Fra 82 e 90                    | 25,00  |
| Fra 91 e 95                    | 30,00  |
| Maggiore di 95                 | Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 100, moltiplicato per 35. |

b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 5;

c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti, secondo i seguenti criteri:

c.1) docenze, per almeno due mesi complessivi, riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti 5;

c.2) titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti 25:

| Titolo di studio/Punteggio attribuito | Posti cat. C  | Posti cat. D   |
|---------------------------------------|---|--|
|                                       | laurea triennale/punti <b>4</b>   | laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del <b>previgente ordinamento universitario*/punti 8</b>   |
|                                       | laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del <b>previgente ordinamento universitario/punti 8</b>       | dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/punti <b>10</b>   |
|                                       | dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/punti <b>9</b>   | abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla <b>qualifica professionale-profilo</b> , seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del <b>previgente ordinamento universitario /punti 7</b> |
|                                       | seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, <b>abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente/punti 4</b> | * Il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto  |

c.4) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;

d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 25 punti, secondo i seguenti criteri:

| Incarico/Punteggio attribuito | Posti cat. C   | Posti cat. D   |
|-------------------------------|--|--|
|                               | Titolare, alla data di avvio della selezione, di Indennità di Responsabilità per incarico formalmente attribuito /punti <b>12</b>    | Titolare, alla data di avvio della selezione, di Indennità di Responsabilità per incarico formalmente attribuito /punti <b>12</b>                        |
|                               | Incarichi professionali svolti/in svolgimento art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 / punti 1 per ciascun incarico, fino ad un max di <b>5</b> | Incarichi professionali svolti/in svolgimento art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 / punti 1 per ciascun incarico, fino ad un max di <b>3</b>                     |
|                               | Membro di commissione di concorso/gara punti 1 per ciascun incarico, fino ad un max di <b>8</b>                                      | RUP/punti 1 per ciascun incarico, fino a max <b>4</b><br>Membro di commissione di concorso/gara punti 1 per ciascun incarico, fino ad un max di <b>6</b> |

#### **Art. 4 Bandi di selezione**

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni nel sito internet istituzionale dell'Ente.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Art. 5 Graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie. E' condizione tassativa per l'inquadramento dei vincitori nella superiore categoria conseguita a seguito della procedura selettiva, la permanenza di tutti i requisiti di ammissione alle selezioni di cui all'art. 3 all'atto dell'inquadramento stesso.

3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Dirigente dell'Area Gestione Risorse, utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

4. 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.

**Art. 6 Commissione esaminatrice**

1. La commissione esaminatrice è composta da tre membri interni, di cui uno con funzioni di Presidente, individuati in relazione all'esperienza professionale e alla formazione tecnica coerenti con i profili professionali oggetto del procedimento selettivo. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

**Art. 7 Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, con atto motivato. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti

**Art. 8 Rinvio**

1. Per quanto non regolato nel presente Disciplinare si fa rinvio alla normativa vigente per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato applicabile all'Azienda.