

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER
LE PROGRESSIONI TRA LE AREE – PRIMA APPLICAZIONE
(ART. 21 CCNL 02.11.2022)**

REG PTA 01

(Approvato con Decreto n.556/DGi del 05/07/2023)

Preparato	SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
Verificato	SILVIA LIGGERI DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Approvato	LORELLA CECCONAMI
Identificato ed editato	ANNA PAIANO REFERENTE QUALITÀ

Rev.	Descrizione modifica	Data di applicazione
Rev. 0	Approvazione regolamento	Data di approvazione



REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE – PRIMA APPLICAZIONE

(ART. 21 CCNL 02.11.2022)

Articolo 1 Premessa

1. La materia è disciplinata dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i., e dal CCNL relativo al personale del comparto, triennio 2019/2021 del 2 novembre 2022 agli articoli 20 – *Progressione tra le aree* e Art. 21 – *Norme di prima applicazione*.

Tali disposizioni regolamentano la possibilità di attivare procedure selettive interne per le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore, nel rispetto di specifici parametri/condizioni.

E' prevista una disciplina di prima applicazione che scade il 30 giugno 2025 ai sensi dell'art. 21 suddetto.

La materia è oggetto di confronto sindacale.

La regolamentazione si inquadra nel contesto organizzativo interno disciplinato dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) vigente, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. XI/6805 del 02/08/2022 e nella programmazione del fabbisogno assunzionale codificata nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023/2025, di cui al decreto di ATS di Pavia n. 54/DGi del 31/1/2023.

La determinazione della dotazione organica proposta nel PTFP è descritta nelle sue linee di indirizzo nella sezione dedicata alla "*Organizzazione e capitale umano*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, quale strumento di pianificazione integrata delle attività dell'Agenzia e approvato da ATS di Pavia con decreto n. 67/DGi del 31/01/2023.

In questo contesto di riferimento l'Agenzia, intende regolamentare, in fase di prima applicazione, le progressioni verticali, al fine di valorizzare le esperienze e le professionalità maturate dai dipendenti che in essa operano.

Articolo 2 Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento, disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive interne, finalizzate alle progressioni, tra aree diverse, del personale dipendente dell'ATS di Pavia, d'ora in avanti denominate "*progressioni verticali*", in attuazione dell'art. 52, comma 1-



bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i. e dell'art. 21 del CCNL relativo al personale del comparto triennio 2019/2021 del 2/11/22.

2. Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione disciplinato dal CCNL citato.
3. La corrispondenza tra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione è riportato nella tabella F allegata al CCNL stesso.
4. Le progressioni verticali tra aree consentono, in un'ottica di sviluppo professionale, il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore, dei dipendenti di ruolo, con contratto a tempo indeterminato, dell'Agenzia, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili da destinare all'accesso dall'esterno.
5. Il sistema di progressione verticale si basa sulla verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere l'attività di una diversa area professionale, corrispondente all'inquadramento in quella immediatamente superiore.
6. L'Agenzia prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali con riferimento alle posizioni disponibili in relazione al PTFP e al turnover, nel rispetto del budget destinato alle facoltà assunzionali.

Articolo 3 Normativa di riferimento

1. Si riporta di seguito la principale normativa di riferimento:
 - D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
 - CCNL del personale del Comparto Sanità, triennio 2019/2021, del 02.11.2022;
 - L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Articolo 4 Requisiti di partecipazione alle procedure selettive

1. Possono partecipare alle selezioni interne per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato, in servizio presso l'Agenzia al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande e inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella dell'area oggetto di selezione.
2. I requisiti richiesti sono i seguenti:
 - rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
 - possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza o, in alternativa, il possesso del titolo di studio relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato



ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

I titoli di studio verranno specificatamente individuati dal singolo avviso di selezione per ciascuna area oggetto di procedura valutativa e comparativa;

- assenza di provvedimenti disciplinari nei 2 anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda;
- presenza di valutazione positiva negli ultimi 3 anni di servizio.

Articolo 5 Procedura

1. In relazione alle esigenze espresse nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), considerato il turn over, la Direzione dell'Agenzia incarica la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane del calcolo del numero delle posizioni disponibili da mettere a bando, tenendo conto del rispetto della percentuale di almeno 50% che deve essere garantita con accesso dall'esterno e della relativa emissione dell'avviso interno.
2. Gli avvisi di selezione, approvati con decreto del Direttore Generale, sono predisposti dalla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e contengono i seguenti elementi:
 - le aree e i profili professionali e numero delle posizioni disponibili;
 - la struttura alla quale la posizione afferisce;
 - i requisiti di ammissione;
 - la modalità e i termini di presentazione delle domande;
 - le procedure di valutazione e la composizione della Commissione.
3. L'avviso interno, approvato con Decreto del Direttore Generale, è pubblicato per almeno 20 giorni nella "Sezione Concorsi e Avvisi" del sito internet agenziale.
4. Dell'attivazione del percorso è data comunicazione alle OO.SS. e alle RSU.

Articolo 6 Presentazione della domanda

1. La candidatura deve essere manifestata, entro e non oltre la data di scadenza fissata nel bando con utilizzo di fac-simile allegato all'avviso e deve essere corredata della documentazione in esso richiesta.

Articolo 7 Ammissione dei candidati

1. L'ammissione dei candidati viene effettuata a cura della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.



Articolo 8 Procedura

1. I punteggi per i titoli e le prove d'esame sono complessivamente pari a 100 punti, così ripartiti:
 - massimo 60 punti per le prove d'esame;
 - massimo 20 punti in relazione alla valutazione della performance individuale;
 - massimo 20 punti per i titoli.

2. L'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione verticale nella categoria superiore è effettuato attraverso una procedura valutativa e comparativa che si articola nelle seguenti fasi:

- 1) svolgimento di prove, scritta e orale, volte ad accertare le conoscenze e le competenze richieste proprie della posizione di cui all'avviso, comprendenti l'accertamento delle competenze informatiche attinenti alla specifica posizione:

Prova	Punteggio max
scritta	30/30
orale	30/30

Il superamento della prova scritta è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 21/30.

L'ammissione alla prova orale è pertanto subordinata al conseguimento del punteggio minimo stabilito (21/30).

Il superamento della prova orale è subordinato al raggiungimento di una valutazione espressa in termini numerici di almeno 21/30.

E' escluso dalla graduatoria il candidato che non abbia conseguito, in ciascuna delle prove, la suddetta valutazione di sufficienza.

- 2) valutazione media della performance individuale positiva (ovvero punteggio complessivo della performance individuale compreso tra 2 e 4 punti rispetto al sistema attualmente vigente) conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni in servizio o comunque relativa alle ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio conseguito nelle tre annualità è sommato e rapportato al punteggio massimo previsto pari a 20 punti.

Valutazione performance individuale	Punteggio
Da 11 a 12	20



Valutazione performance individuale	Punteggio
Da 10 a 10,9	18
Da 9 a 9,9	16
Da 8 a 8,9	14
Da 7 a 7,9	12
Da 6 a 6,9	10

- 3) valutazione curriculum. La valutazione tiene conto del possesso di titoli, di competenze ed esperienze maturate nello sviluppo professionale, titoli di studio ulteriori e eventuali incarichi rivestiti. Il punteggio massimo complessivo è pari a 20 punti.

Valutazione titoli/esperienza	Punteggio max
Titoli di carriera/anzianità	8
Competenze professionali	3
Titoli di studio e altri titoli	6
Incarichi rivestiti	3

Non saranno valorizzati i requisiti di ammissione

La mancata presenza alle prove scritte e orali è considerata rinuncia da parte del candidato che ha presentato domanda e comporta l'esclusione dalla procedura.

Articolo 9 Commissione Esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con Decreto del Direttore Generale ed è composta da 4 membri di cui:
 - Presidente;
 - n. 2 componenti;
 - segretario verbalizzante.
2. La Commissione esaminatrice procede alla valutazione dei titoli, all'effettuazione delle prove di selezione e alla formazione della graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

Articolo 10 Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine dei punti della valutazione riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze previste dall'art. 5 del D.P.R. n. 487/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.
3. Le graduatorie hanno validità per l'anno di riferimento e sono utilizzate nella misura e nei limiti delle posizioni disponibili con riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, del turnover e nel rispetto dei limiti del budget.

Articolo 11 Contratto individuale

1. La vincita della selezione interna per la progressione dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore comporta la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
2. Il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40 comma 11, lett. d) CCNL relativo al personale del comparto, triennio 2019/2021, del 2/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le ferie maturate e non fruito, nonché l'eventuale retribuzione individuale di anzianità (RIA). Laddove ricorra la condizione, si applica quanto previsto dal comma 4 dell'art. 20 del citato CCNL.

Articolo 12 Validità

1. Il presente regolamento ha validità fino al 30.06.2025 e decorre dalla data di approvazione del decreto in esito al confronto sindacale, svolto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) del vigente CCNL.

Articolo 13 Revoca della selezione

1. L'Agenzia, previa informativa sindacale, può revocare la selezione qualora l'interesse pubblico lo richieda.
2. Dell'avvenuta revoca dovrà essere data tempestiva comunicazione ai dipendenti.

Articolo 14 Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.