



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL  
LATINA

# **REGOLAMENTO**

  

## **PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE (PROGRESSIONI VERTICALI)**

**PROCEDURA PREVISTA DALL'ART. 20 CCNL COMPARTO SANITA' DEL 02/11/2022,  
IN ATTUAZIONE DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I.**

Allegato alla Proposta di Deliberazione D.G. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## SOMMARIO

Art. 1 – Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione.....	2
Art. 2 – Requisiti di partecipazione alle progressioni verticali.....	3
Art. 3 – Ammissione dei candidati ed esclusione dalle progressioni verticali.....	4
Art. 4 – Avvisi di indizione delle progressioni verticali e domande di partecipazione.....	5
Art. 5 – Nomina e composizione delle Commissioni di valutazione.....	6
Art. 6 – Svolgimento delle progressioni verticali, criteri selettivi e relativi punteggi.....	6
Art. 7 – Formazione delle graduatorie di merito e loro utilizzo.....	10
Art. 8 – Progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria.....	11
Art. 9 – Inquadramento contrattuale e trattamento economico dei vincitori.....	12
Art. 10 – Entrata in vigore.....	12
Art. 11 – Norma di rinvio.....	13

### Art. 1

#### Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione

Le pubbliche amministrazioni, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e smi, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle relazioni sindacali, delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e relativa spesa.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del citato D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. 113/2021, è facoltà delle pubbliche amministrazioni prevedere, in sede di programmazione triennale dei fabbisogni di personale, l'attivazione di procedure selettive interne per consentire le progressioni tra le aree funzionali, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Il nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'art. 15 del CCNL comparto Sanità del 02/11/2022 (di seguito, per brevità, "CCNL") è articolato, ai sensi del comma 3 della citata norma, nelle seguenti cinque aree, corrispondenti ad altrettanti differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- a) area del personale di supporto (Area 1<sup>^</sup>);
- b) area degli operatori (Area 2<sup>^</sup>);
- c) area degli assistenti (Area 3<sup>^</sup>);
- d) area dei professionisti della salute e dei funzionari (Area 4<sup>^</sup>);
- e) area del personale di elevata qualificazione (Area 5<sup>^</sup>).

Il personale dipendente del comparto è inquadrato nelle aree di cui sopra e ripartito nei diversi profili professionali del ruolo sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale, secondo quanto previsto dall'allegato A del CCNL citato.

Relativamente alle suddette aree funzionali del nuovo ordinamento contrattuale, la Tabella F, allegata al citato CCNL, ne prevede la corrispondenza con il previgente sistema di classificazione professionale articolato in categorie (A, B, Bs, C, D, Ds) e relative posizioni economiche.

Alla luce di quanto premesso, l'Azienda Sanitaria Locale di Latina (di seguito, per brevità, "ASL"), in previsione di avviare dette procedure selettive nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, intende disciplinare con il presente regolamento i requisiti di partecipazione e le modalità di svolgimento delle procedure selettive interne per le progressioni tra le aree (di seguito, per brevità, "progressioni verticali") di cui all'art. 20 del suddetto CCNL, nonché delle procedure valutative derogatorie di cui al successivo art. 21 dello stesso CCNL, in attuazione del citato art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e smi. Le progressioni verticali di cui all'art. 21 del CCNL, attivabili dalla ASL, previo confronto sindacale, mediante lo svolgimento di procedure valutative derogatorie rispetto alle ordinarie procedure selettive interne, sono integralmente disciplinate dall'art. 8 del presente regolamento, in virtù della loro peculiarità.

Le progressioni verticali consentono, in un'ottica di sviluppo delle professionalità interne, il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore del personale a tempo indeterminato della ASL, afferente a tutti i ruoli nei quali è ripartito.

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare un sistema di mobilità verticale in grado di valorizzare le professionalità interne maturate, l'esperienza e le conoscenze già acquisite dal personale, nonché le competenze e le capacità atte a svolgere le attività di una diversa e superiore area funzionale, mediante la programmazione di opportunità di carriera in grado di coniugare la crescita professionale del personale con le esigenze di una più ampia funzionalità dei servizi.

Le progressioni verticali si svolgono con modalità che garantiscono il rispetto dei principi di pari opportunità, di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza, il rispetto dei principi generali stabiliti dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, nonché il rispetto dei vincoli di bilancio.

Il numero dei posti riservati alle progressioni verticali sarà determinato dalla ASL, in fase di adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, nella misura massima del cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per lo svolgimento delle attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore, tramite le procedure comparative dei titoli e la prova selettiva di cui al successivo art. 6 del presente regolamento.

Resta esclusa dall'ambito di applicazione del presente regolamento, in virtù della sua peculiarità, la progressione verticale all'area del personale di elevata qualificazione, la cui disciplina sarà oggetto di separato e distinto regolamento aziendale.

## **Art. 2**

### **Requisiti di partecipazione alle progressioni verticali**

La progressione verticale ha luogo attraverso procedure selettive interne interamente riservate al personale dipendente a tempo indeterminato della ASL, con esclusione dei candidati

titolari di rapporti di lavoro di altra natura (es. rapporti a termine, collaborazioni a vario titolo, prestazioni d'opera, ecc.), secondo le condizioni, i vincoli e le modalità stabiliti dal presente regolamento e dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.

Ai fini dell'ammissione alle suddette procedure selettive i candidati devono risultare in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendente a tempo indeterminato della ASL, con inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo professionale del ruolo (sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale) oggetto di selezione;
2. aver maturato, presso Aziende ed Enti del S.S.N. o presso altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, una anzianità di servizio di almeno tre anni nell'area funzionale, o nella corrispondente categoria, immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di selezione, nel profilo professionale relativo allo specifico settore di attività;
3. essere in possesso degli specifici requisiti culturali e titoli e/o abilitazioni professionali richiesti per l'accesso al posto messo a selezione, secondo quanto previsto dalle declaratorie delle aree e dei profili di cui all'allegato A del suddetto CCNL, cui si fa rinvio;
4. aver conseguito una valutazione positiva della performance individuale negli ultimi 3 anni di servizio (in mancanza di valutazione a causa dell'assenza dal servizio relativa ad una delle annualità, si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico);
5. essere in possesso della relativa iscrizione all'ordine professionale, ove previsto per l'esercizio della funzione professionale;
6. non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Tutti i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro la data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura.

Ai fini dell'anzianità di cui al precedente punto 2, si valutano i periodi di effettivo servizio, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, anche non continuativi.

Relativamente al requisito di cui al precedente punto 4, il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente all'annualità di indizione della procedura. La performance individuale è positiva se riporta un punteggio pari ad almeno 60/100, coerentemente con il sistema di misurazione e valutazione in uso presso l'Asl di Latina. Valutazioni derivanti da sistemi con soglia di positività diversa, saranno proporzionalmente rapportati ai valori aziendali.

### **Art. 3**

#### **Ammissione dei candidati ed esclusione dalle progressioni verticali**

La competente U.O.C. della ASL provvede alla verifica della sussistenza, in capo ai candidati, dei requisiti richiesti dall'avviso di selezione e della regolarità della domanda di partecipazione di cui ai successivi artt. 4 e 8 del presente regolamento.

All'esito dell'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti interessati, il Direttore della predetta struttura, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei candidati. Nel caso di eventuale esclusione, viene data motivazione espressa.

Comporta l'automatica esclusione dalla procedura selettiva, ferma restando la responsabilità disciplinare prevista dalla vigente normativa in caso di falsità documentali o dichiarative commesse ai fini della partecipazione alle progressioni verticali:

- ✓ il mancato possesso anche di uno solo dei requisiti di partecipazione previsti dall'avviso di indizione delle progressioni verticali;
- ✓ la presentazione o l'invio della domanda di partecipazione oltre il termine perentorio previsto dall'avviso;
- ✓ la mancata sottoscrizione della domanda.

La ASL può disporre in qualsiasi momento della procedura l'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti, con provvedimento motivato da notificarsi al destinatario entro 30 giorni dalla sua esecutività.

#### **Art. 4**

##### **Avvisi di indizione delle progressioni verticali e domande di partecipazione**

Gli avvisi di indizione delle progressioni verticali, destinati alle singole aree e ai diversi ruoli e profili professionali, vengono predisposti dalla competente U.O.C. Reclutamento del Personale nel rispetto di quanto previsto nel presente regolamento e adottati con deliberazione del Direttore Generale.

Tali avvisi devono indicare:

- a) l'area funzionale, il ruolo, il profilo professionale e il numero dei posti messi a selezione;
- b) i requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2 e 8 del presente regolamento;
- c) i titoli culturali e professionali previsti per il profilo del ruolo oggetto di selezione, conformemente alle declaratorie delle aree e dei profili di cui all'allegato A del citato CCNL;
- d) i criteri di valutazione dei titoli e delle prove selettive con l'indicazione dei relativi punteggi attribuibili, l'oggetto della prova orale, nonché l'eventuale svolgimento di una prova teorico pratica in aggiunta a quella orale in relazione al profilo professionale del posto messo a selezione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del presente regolamento;
- e) le modalità da osservare per l'inoltro delle domande di ammissione alla selezione, il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire alla ASL, nonché l'eventuale richiesta di specificazione degli ausili necessari ai concorrenti portatori di handicap per poter effettuare la prova selettiva e l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati, per la durata di 15-giorni, nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi" del sito web istituzionale, al fine di assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati. Viene data comunicazione degli avvisi anche alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL di comparto.

E' fatta salva la possibilità di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione, dopo la scadenza dell'avviso originario. L'eventuale provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le stesse modalità dell'avviso. Restano valide le domande già presentate, con possibilità di integrazione documentale.

La ASL può revocare in ogni momento la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca deve darsi comunicazione ai concorrenti con le stesse modalità di indizione dell'Avviso.

## **Art. 5**

### **Nomina e composizione delle Commissioni di valutazione**

Le Commissioni di valutazione per le progressioni verticali sono nominate, con apposito provvedimento del Direttore Generale, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione fissato negli avvisi di indizione delle procedure.

Per ogni profilo professionale, o per profili omogenei, dei diversi ruoli e aree funzionali, oggetto di selezione, è nominata un'apposita Commissione di esperti nelle materie relative alla/e professionalità messa/e a selezione.

La nomina delle Commissioni viene effettuata secondo criteri di trasparenza ed imparzialità, nel rispetto della parità di genere, delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 11 del D.P.R. 487/1994, nonché delle disposizioni di cui agli artt. 35, 35-bis e 57, del D.Lgs. 165/2001.

Le Commissioni sono composte:

- da un Direttore/dirigente delle Professioni sanitarie dell'area professionale di riferimento per le progressioni verticali nei ruoli sanitario e sociosanitario, ovvero da un Direttore/dirigente dell'area professionale-tecnico-amministrativa per le progressioni in detti ruoli, che funge da Presidente;
- da due dipendenti della ASL, con qualifica dirigenziale. inquadrati nello stesso profilo e area o in profili e aree superiori a quella del posto messo a selezione, o omologhi di altri Enti, esperti nelle materie relative alle professionalità richieste;
- dal segretario verbalizzante, le cui funzioni sono svolte da un dipendente della ASL inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con il profilo di Collaboratore Amministrativo-Professionale.

Non possono far parte delle Commissioni i rappresentanti sindacali, coloro che ricoprono cariche politiche, né i soggetti che presentino situazioni di incompatibilità con i candidati.

Ogni Commissione effettua la valutazione dei candidati ammessi alla selezione e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascuno, attraverso la procedura comparativa basata sulla valutazione dei titoli e della prova selettiva di cui al successivo art. 6 del presente regolamento, con la conseguente formulazione della graduatoria di merito.

Ogni attività posta in essere nel corso della procedura è oggetto di processo verbale sottoscritto dal presidente e dai commissari, nonché dal segretario verbalizzante.

## **Art. 6**

### **Svolgimento delle progressioni verticali, criteri selettivi e relativi punteggi**

Le progressioni verticali avvengono tramite procedure selettive interne, per titoli e prova selettiva secondo la disciplina di cui al presente articolo, volte ad accertare l'idoneità dei candidati al passaggio all'area funzionale superiore, a copertura del posto relativo al profilo professionale del ruolo oggetto di selezione.

In coerenza con l'art. 20, comma 1, del CCNL che richiama l'art. 52, co. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, la procedura valutativa si articola in due fasi: valutazione dei titoli e valutazione della prova selettiva, secondo i criteri appresso specificati.

La valutazione dei candidati avviene in centesimi e il punteggio massimo finale conseguibile è pari a 100 punti, così ripartito:

- a. 60 punti per i titoli, così suddivisi:
  - valutazione della performance individuale degli ultimi 3 anni (massimo 15 punti);
  - titoli accademici e di studio ulteriori (massimo 10 punti);
  - titoli di servizio ulteriori (massimo 20 punti);
  - curriculum formativo e professionale (massimo 15 punti);
- b. 40 punti per la prova selettiva orale con punteggio minimo di 28/40 - qualora venga prevista anche una prova teorico pratica aggiuntiva, entrambe saranno oggetto di distinta valutazione con un massimo di 20 punti ciascuna ed un punteggio minimo di 14/20.

#### 1. VALUTAZIONE DEI TITOLI – MASSIMO 60 PUNTI

La procedura comparativa è basata sulla valutazione dei seguenti titoli, con indicazione per ciascuno dei relativi punteggi conseguibili, con la precisazione che il criterio dell'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, contemplato nella normativa da ultimo citata, viene previsto solo quale requisito di ammissione alla procedura.

##### A. Valutazione della performance individuale degli ultimi 3 anni – massimo 15 punti

Il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente all'annualità di indizione della procedura; nell'impossibilità di effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si considerano le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico.

La performance individuale positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio (o relative alle ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico), intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione pari ad almeno 60/100, viene valorizzata con attribuzione di un punteggio massimo di punti 15, operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore o inferiore se maggiore o pari/minore di 0,5) nell'arco del triennio di riferimento secondo la seguente tabella:

Media valutazione performance individuale degli ultimi 3 anni	Punteggio attribuito
96 – 100	15
91 – 95	14
81 – 90	12
71 – 80	6
61 – 70	3
60*	0

\* Il conseguimento della performance individuale positiva con un punteggio pari a 60/100 non dà luogo ad alcuna valorizzazione, trattandosi di valutazione minima richiesta quale

requisito di accesso.

- B. Titoli accademici e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso, attinenti al profilo professionale a selezione – massimo 10 punti

- Area 4<sup>^</sup> - area dei professionisti della salute e dei funzionari (cat. D e Ds del previgente sistema di classificazione prof.le):

completamento del percorso formativo per il conseguimento della laurea magistrale (LM) o specialistica (LS) dopo quella triennale (L) utilizzata quale requisito di ammissione	punti 3
ulteriore laurea magistrale (LM), specialistica (LS) o a ciclo unico (LCU) e diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL)	punti 4
ulteriore laurea triennale (L) oltre a quella già prevista per l'ammissione	punti 3
dottorato di ricerca(DR)	punti 3
specializzazione universitaria post lauream	punti 2,5
master universitario di secondo livello	punti 2
master universitario di primo livello	punti 1,5
corso di perfezionamento universitario o di alta formazione	punti 1

- Area 3<sup>^</sup> - area degli assistenti (cat. C del previgente sistema di classificazione prof.le):

laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS), laurea a ciclo unico (LCU) e diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL)	punti 4
laurea triennale (L) se non assorbita nella laurea specialistica o magistrale	punti 3
ulteriore diploma di scuola secondaria superiore	punti 3
dottorato di ricerca (DR)	Punti 3,5
specializzazione universitaria post lauream	punti 2,5
master universitario di secondo livello	punti 2
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale	punti 2;
master universitario di primo livello	punti 1,5
corso di perfezionamento universitario o di alta formazione	punti 1

- Area 2<sup>^</sup> - area degli operatori (cat. Bs del previgente sistema di classificazione prof.le):

completamento del percorso formativo per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore dopo il biennio di scolarità superiore eventualmente utilizzato quale requisito di ammissione	punti 1,5
ulteriore diploma di scuola secondaria superiore	punti 2
laurea triennale (L) se non assorbita nella laurea specialistica o magistrale	punti 3



laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS), laurea a ciclo unico (LCU) e diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL)	punti 4
dottorato di ricerca (DR)	punti 3,5
specializzazione universitaria post lauream	punti 2,5
master universitario di secondo livello	punti 2
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale	punti 2
master universitario di primo livello	punti 1,5
corso di perfezionamento universitario o di alta formazione	punti 1
eventuali attestati di qualifica ulteriori rispetto a quello fatto valere eventualmente come requisito di ammissione	punti 1

C. Titoli di servizio ulteriori a quelli richiesti quale requisito di ammissione alla selezione – massimo 20 punti

- servizio prestato alle dipendenze di Aziende ed Enti del S.S.N. o di altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione alla procedura, valutato come segue:

- punti 1,20 per ogni anno di servizio prestato nel profilo professionale dello specifico settore di attività nell'area a cui si riferisce il posto a selezione;
- punti 1,00 per ogni anno di servizio prestato nel profilo professionale dello specifico settore di attività nell'area immediatamente inferiore a quella del posto a selezione.

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi, anche non continuativi.

Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni, o frazioni superiori a 15 giorni.

Sono esclusi dal computo del servizio i periodi di aspettativa senza decorrenza dell'anzianità, fruiti dal dipendente secondo quanto disposto dai vigenti contratti collettivi e/o dalle norme di legge.

D. Curriculum formativo e professionale – massimo 15 punti

1. Convegni, seminari e corsi di formazione attinenti al profilo oggetto di selezione, senza valutazione finale - 0,05 per ogni evento
2. Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione conclusi con una valutazione finale:
  - corsi fino a 3 giorni o a 18 ore – punti 0,20 per ogni evento
  - corsi da 4 a 10 giorni o da 19 a 60 ore – punti 0,30 per ogni evento
  - corsi di oltre 10 giorni o 60 ore – punti 0,50 per ogni evento

3. Incarichi rivestiti

Per i profili professionali delle aree degli assistenti (Area 3<sup>^</sup>) e dei professionisti della salute e dei funzionari (Area 4<sup>^</sup>), messi a selezione, sono valutabili i seguenti incarichi ricoperti dai candidati:

- incarico di funzione professionale di base – punti 1;

- incarico di funzione professionale di media complessità – punti 2
- incarico di funzione professionale di elevata complessità – punti 3

#### 4. Incarichi docenza in materia attinente

- punti 0,3 per ogni evento fino a 12 ore
- punti 0,7 per ogni evento oltre le 12 ore

## 2. VALUTAZIONE DELLA PROVA SELETTIVA – MASSIMO 40 PUNTI

La prova selettiva orale, che consente l'attribuzione di un punteggio massimo di 40 punti, consiste in un colloquio di approfondimento volto alla valutazione delle esperienze professionali maturate e delle attività di formazione e di aggiornamento svolte dal candidato, nonché delle capacità, conoscenze tecniche specifiche ed attitudini del medesimo richieste in relazione al profilo professionale del ruolo da ricoprire.

La suddetta prova selettiva si intende superata se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a punti 28/40.

In relazione al profilo professionale oggetto di selezione è possibile prevedere nell'avviso di indizione della progressione verticale che, in aggiunta alla suddetta prova orale, si svolga anche una prova teorico-pratica, qualora ritenuta necessaria per verificare le capacità e le competenze dei candidati. In tal caso il punteggio per ciascuna delle due prove (orale e teorico-pratica) è pari a 20 punti, con un minimo di 14/20.

### **Art. 7**

#### **Formazione delle graduatorie di merito e loro utilizzo**

Le Commissioni di cui all'art. 5 del presente regolamento effettuano la valutazione dei candidati ammessi alla selezione e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascuno, mediante la procedura comparativa basata sulla valutazione dei titoli e della prova selettiva di cui al precedente art. 6, con la conseguente formulazione della graduatoria di merito dei candidati ritenuti idonei per l'attribuzione dei posti messi a selezione.

Il punteggio complessivo dei candidati idonei è determinato dalla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione dei titoli e della prova selettiva di cui sopra.

La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine decrescente di punteggio risultante dalla votazione complessiva conseguita da ciascun candidato, dando evidenza dei punti conseguiti nei singoli titoli valutabili e nella prova selettiva prevista, con l'osservanza, a parità di punteggio, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'area e profilo dello specifico settore di attività di appartenenza e, a parità di questa, per il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito relative all'area e al profilo professionale interessati.

Gli esiti dei lavori delle Commissioni di valutazione, ivi comprese le citate graduatorie di merito, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri e dal segretario, che viene trasmesso al Direttore della competente U.O.C. Reclutamento del Personale al fine di essere approvato con propria determinazione.

La pubblicazione delle graduatorie di merito nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi" del sito web istituzionale e vale a tutti gli effetti quale notifica ai dipendenti interessati.

La graduatoria di merito rimane valida per un periodo di ventiquattro mesi dalla data di esecutività della determinazione che l'approva, fatte salve diverse disposizioni di legge in materia.

La graduatoria può essere utilizzata per scorrimento, entro il suddetto termine di validità, attingendo nell'ordine all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive a quelle oggetto di selezione, per la copertura di posti che dovessero eventualmente rendersi vacanti e disponibili, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e successivi documenti di aggiornamento.

## **Art. 8**

### **Progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria**

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del CCNL, la ASL può attivare, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.06.2025, previo confronto sindacale, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria di cui all'art. 20 dello stesso CCNL.

Qualora la ASL, sussistendo i presupposti di cui sopra, rilevi la necessità di coprire specifici profili mediante il riconoscimento e la valorizzazione dell'esperienza e delle professionalità interne maturate ed effettivamente utilizzate, può indire progressioni verticali secondo la disciplina di cui al presente articolo.

#### **REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

In deroga all'art. 2 del presente regolamento, sono ammessi alle progressioni verticali i dipendenti in servizio presso la ASL a tempo indeterminato in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti duplici requisiti:

- ✓ titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore e almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza relativo allo stesso settore di attività del posto messo a selezione;
- ✓ titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato e almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza relativo allo stesso settore di attività del posto messo a selezione.

Resta fermo, ai fini dell'ammissione alla procedura, il possesso degli ulteriori requisiti di partecipazione di cui ai punti 1, 4 e 6 –del citato art. 2 del presente regolamento.

#### **PROCEDURA SELETTIVA**

Alle progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, si applicano, per il loro espletamento, i criteri selettivi e i punteggi di cui all'art. 6 del presente regolamento.

Relativamente alla disciplina sugli avvisi di indizione delle progressioni verticali e sulle domande di ammissione, sulla nomina e composizione delle Commissioni di valutazione, nonché sulla formazione delle graduatorie di merito ad eccezione del loro utilizzo si rinvia a quanto previsto

rispettivamente dagli artt. 4, 5 e 7 fatto eccezione per la durata delle stesse che si esaurisce con la nomina dei vincitori.

#### **Art. 9**

##### **Inquadramento contrattuale e trattamento economico dei vincitori**

La competente struttura aziendale provvede all'accertamento del possesso dei requisiti e dei titoli dichiarati nella domanda di partecipazione.

Il riscontro dell'assenza dei requisiti di partecipazione di cui all'art. 2 del presente regolamento comporta l'esclusione dalla procedura selettiva, nonché eventuali responsabilità disciplinari a carico del dipendente in caso di falsità documentali o dichiarative, con possibili conseguenze di carattere penale.

Con i vincitori viene sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento del dipendente nell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza e con l'attribuzione del trattamento economico tabellare iniziale previsto per tale area.

Qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova area, il dipendente conserva la differenza retributiva maturata, riassorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area, a titolo di assegno personale.

Ai sensi del più volte richiamato art. 20 del CCNL, inoltre, conformemente al consolidato orientamento della giurisprudenza giuslavoristica sulla possibilità di mantenere alcuni istituti contrattuali maturati e non fruiti data la continuità del rapporto nel caso di progressione verticale, i vincitori conservano le giornate di ferie maturate e non ancora fruiti e sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova di cui all'art. 40 del CCNL citato.

#### **Art. 10**

##### **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di approvazione adottata dal Direttore Generale e si applica a tutte le procedure di progressione verticale indette dalla ASL nel suo periodo di vigenza.

L'entrata in vigore del presente regolamento determina la disapplicazione di ogni altra difforme disciplina interna sulle procedure di progressione verticale.

#### **Art. 11**

##### **Norma di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti nel tempo in materia.