



Consorzio dei servizi sociali  
e socio-sanitari  
dell'Ambito Territoriale C08

# **Regolamento recante la Disciplina delle Progressioni tra le Aree**

(Approvato dal CdA con deliberazione n. 40 del 17.12.2024)

(Modificato dal CDA con deliberazione n. 49 de 10.11.2025I)



## S O M M A R I O

|   |  |
|---|--|
| Art. 1 Oggetto e finalità .....                               | 3  |
| Art. 2 Programmazione delle progressioni tra le Aree .....    | 3  |
| Art. 3 Finanziamento delle progressioni tra le Aree .....     | 3  |
| Art. 4 Requisiti .....  | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| Art. 5 Criteri di selezione .....                             | 4  |
| Art. 6 Commissione esaminatrice .....                         | 5  |
| Art. 7 Avviso di selezione .....                              | 5  |
| Art. 8 Conclusione della procedura e graduatoria finale ..... | 6  |
| Art. 9 Trattamento giuridico-economico .....                  | 6  |
| Art. 10 Le c.d. progressioni verticali in deroga .....        | 6  |
| Art. 11 Disposizioni finali .....                             | 8  |



### **Art. 1 Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle procedure comparative, basate su un confronto tra candidati, per la progressione tra le aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito: "progressioni tra le Aree"), ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022 stesso, anche nella forma c.d. in deroga.
2. Le progressioni tra le Aree sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Consorzio Dei Servizi Sociali e Socio Sanitari dell'Ambito Territoriale C08, consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore.
3. Le progressioni tra le Aree si basano sulla verifica comparativa del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.

### **Art. 2 Programmazione delle progressioni tra le Aree**

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree nell'ambito degli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
2. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure comparative di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 ed in coerenza con i principi costituzionali che regolano l'accesso al pubblico impiego. La percentuale è calcolata sulla base delle assunzioni previste per ciascuna Area contrattuale, con riferimento alle singole annualità.

### **Art. 3 Finanziamento delle progressioni tra le Aree**

1. Le progressioni disciplinate dal presente regolamento sono finanziate attraverso il ricorso alle ordinarie capacità assunzionali dell'Amministrazione.

### **Art. 4 Requisiti**

1. Possono partecipare alle procedure comparative finalizzate alla progressione tra le Aree tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione, purché:
  - inquadrati nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella della posizione oggetto di selezione;
  - in possesso di un'anzianità di servizio in tale Area di inquadramento di almeno tre anni, anche se acquisita in altre P.A. a seguito di trasferimento per mobilità volontaria;



- senza provvedimenti disciplinari nel biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno alla posizione oggetto di selezione.

#### **Art. 5 Criteri di selezione**

1. Le procedure comparative sono basate sui seguenti parametri:

- a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, nel caso in cui l'Ente non abbia provveduto alla valutazione si considera come valutazione media per l'intero triennio, l'ultima valutazione disponibile;
- b. possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- c. numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi: al parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà attribuito un punteggio massimo di 40 punti, ai parametri di cui alle lettere b) e c) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 30 punti ciascuno.

3. Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che la verifica avverrà con riferimento alla media del punteggio, così come definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance, dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico:

| <b>Punteggio</b>     | <b>Progressione<br/>nell'Area Funzionari</b> | <b>Progressione<br/>nelle altre Aree</b> |
|----------------------|--|--|
| Inferiore a 60 punti | 0  | 0  |
| Tra 60 e 69,99 punti | 5  | 10                                       |
| Tra 70 e 79,99 punti | 15   | 20                                       |
| Tra 80 e 89,99 punti | 30   | 30                                       |
| Superiore a 90 punti | 40   | 40                                       |

4. Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che saranno valutati solo titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per accedere all'area dall'esterno e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

| <b>Titolo</b>   | <b>Progressione<br/>nell'Area Funzionari</b> | <b>Progressione nelle<br/>altre Aree</b> |
|---|--|--|
| Servizio prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione | 1 punto per anno<br>(massimo 7)              | 1 punto per anno<br>(massimo 7)          |
| Corsi di formazione attinenti e non finanziati dall'Amministrazione di appartenenza, validamente conclusi con certificazione finale               | 0,25 punti per corso<br>(massimo 3)          | 0,25 punti per corso<br>(massimo 3)      |



| <b>Titolo</b>   | <b>Progressione<br/>nell'Area Funzionari</b> | <b>Progressione nelle<br/>altre Aree</b> |
|---|--|--|
| Laurea triennale (L)  | 6 punti (massimo 6)                          | 8 punti (massimo 8)                      |
| Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) | 8 punti (massimo 8)                          | 10 punti (massimo 10)                    |
| Master universitario di I livello (DM 270/2004)   | 4 punti (massimo 4)                          | 6 punti (massimo 6)                      |
| Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)                                  | 6 punti (massimo 6)                          | 8 punti (massimo 8)                      |
| Dottorato di ricerca (DR)   | 10 punti (massimo 10)                        | 12 punti (massimo 12)                    |

5. Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che la stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, in caso di indennità per particolari responsabilità assegnata in quanto responsabile di procedimento – e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

| <b>Incarico</b>  | <b>Progressione<br/>nell'Area Funzionari</b> | <b>Progressione nelle<br/>altre Aree</b> |
|--|--|--|
| Incarico di responsabile del procedimento                                | 2 punti ciascuno<br>(massimo 10)             | 3 punti ciascuno<br>(massimo 15)         |
| Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 autorizzati              | 1 punto ciascuno<br>(massimo 5)              | 1,5 punti ciascuno<br>(massimo 7,5)      |
| Componente di commissioni di gara o di concorso                          | 1 punto ciascuno<br>(massimo 5)              | 1,5 punti ciascuno<br>(massimo 7,5)      |
| Titolare di indennità per particolari responsabilità nell'ultimo biennio | 5 punti ciascuno<br>(massimo 10)             | 7,5 punti ciascuno<br>(massimo 15)       |
| Titolare di indennità di funzione nell'ultimo biennio                    | 5 punti ciascuno<br>(massimo 10)             | 7,5 punti ciascuno<br>(massimo 15)       |

#### **Art. 6 Commissione esaminatrice**

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree il Dirigente responsabile del personale nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa.
2. La Commissione esaminatrice è composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, in possesso di competenze professionali idonee a valutare i requisiti ed i criteri di selezione previsti, nonché da un segretario verbalizzante.
3. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice se interni.

#### **Art. 7 Avviso di selezione**

1. Gli avvisi di selezione per le procedure comparative disciplinate dal presente Regolamento sono predisposti dall'ufficio del personale ed approvati con provvedimento del Dirigente responsabile del personale.



2. Gli stessi vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale dell'Amministrazione, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali vigente alla data di approvazione dell'avviso.

3. I dipendenti interessati a partecipare alla procedura comparativa dovranno presentare istanza di partecipazione nei tempi e nelle modalità indicate nell'avviso di selezione, pena l'esclusione dalla procedura.

#### **Art. 8 Conclusione della procedura e graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione 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 per il più giovane di età anagrafica.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le Aree sono approvate con determinazione del Dirigente responsabile del personale.

4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione, pertanto è esclusa la possibilità di scorimento delle suddette graduatorie.

#### **Art. 9 Trattamento giuridico-economico**

1. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

2. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. In caso di progressione tra le Aree, al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al già menzionato trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

#### **Art. 10 Le c.d. progressioni verticali in deroga**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni verticali nella forma di quelle c.d. in deroga di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001 ed ai sensi della disciplina contenuta nell'art.13 comma 6, 7 ed 8 del CCNL 16/11/2022, che possono essere indette fino al 31 dicembre 2025, per come stabilito e con i tetti di cui al comma 6 e 8 del citato articolo 13.

2. Le procedure per la progressione verticale di cui al presente titolo, sono interamente riservate al personale interno dove per personale interno si intende esclusivamente il personale assunto dall'Ente a tempo indeterminato, destinatario dei Contratti Collettivi Nazionali comparto Funzioni



Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

3. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL, previa verifica disponibilità da parte degli Enti consorziati. Eventuali risparmi saranno riutilizzati nelle progressioni di cui al presente regolamento.

4. Il personale dipendente interno che intende partecipare alle procedure per la progressione verticale c.d. in deroga,

- a) deve essere inquadrato nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella del posto oggetto di selezione;
- b) non deve avere riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione;
- c) deve essere in possesso dei requisiti di partecipazione contenuti nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL 16/11/2022;
- d) essere in possesso dell'idoneità fisica alla mansione da ricoprire, se richiesta;
- e) non avere riportato condanne penali per reati contro la P.A.;
- f) essere in possesso di abilitazioni o iscrizioni ad albo professionale, se richiesto dal profilo oggetto di selezione;
- g) non essere stato soggetto a sanzione disciplinare nei due anni precedenti alla scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione.

5. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, conteggiando anche le frazioni di anno, anche a tempo determinato o parziale, presso il Consorzio o altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali, richieste ai fini della selezione, maturate nei periodi di attività lavorativa prestati dal candidato, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato o determinato nell'area di inquadramento.

6. In particolare, potranno essere valutate:

- competenze in riferimento all'inquadramento nel profilo attinente alla selezione;
- competenze tecnico-professionali, gestionali, digitali e linguistiche certificate;
- incarichi d'ufficio e professionali conferiti entro la data dell'avviso di selezione;
- idoneità a concorsi presso amministrazione del comparto funzioni locali;
- abilitazioni all'esercizio della professione.

7. La copia degli atti di attestazione o certificazione dovrà essere allegata alla domanda di partecipazione.

8. I criteri di selezione sono individuati nel precedente art. 5.

9. Gli avvisi di selezione vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale dell'Amministrazione, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali vigente alla data di approvazione dell'avviso. Il termine per la



presentazione delle domande è perentorio e il mancato rispetto dello stesso comporta l'esclusione del candidato.

10. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato sarà effettuata da apposita Commissione esaminatrice, formata da tre componenti e nominata dal Dirigente responsabile del personale. La Commissione esaminatrice provvede, per ogni profilo professionale oggetto della procedura di selezione, a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva conseguita da ciascun candidato, ottenuta sommando i punteggi riportati nella valutazione. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

11. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

12. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto di inquadramento nella nuova area e nel nuovo profilo professionale.

#### **Art. 11 Disposizioni finali**

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.

2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data prevista dalla relativa deliberazione di approvazione.