



REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Approvato con Decreto del Presidente n. 244 del 23/10/2025

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

1. Il presente Regolamento, da intendersi quale allegato del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, nonché ai sensi dell'articolo 15, del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni ordinarie).
2. Le aree sono indicate dall'articolo 12 del CCNL 16/11/2022.
3. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo della Provincia di Savona e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura comparativa interna volta a verificare il possesso delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore, connotata da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.
4. La disciplina suddetta è finalizzata a:
 - riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti - ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno all'Area d'appartenenza;
 - riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'Ente;
 - valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti negli ultimi tre anni di servizio;
 - garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure;
5. Le progressioni tra le aree di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno (PTFP) redatto secondo le prescrizioni ed entro il limite del quadro ordinamentale vigente.
6. I vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.

ART. 2

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE SELETTIVE ORDINARIE

1. Possono partecipare alle procedure selettive per progressioni verticali in regime ordinario i dipendenti provinciali, a tempo indeterminato, in possesso - alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda - dei seguenti requisiti:

- a) inquadramento nell'area contrattuale immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione;
- b) anzianità minima di servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, presso le PP.AA. di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001, di almeno anni cinque negli ultimi dieci anni, di cui almeno uno presso la Provincia di Savona, maturata nel medesimo profilo professionale (es. amministrativo; economico-finanziario; tecnico; ecc...), nonché nell'Area/ex-categoria immediatamente inferiore, essendo la procedura finalizzata alla valorizzazione delle competenze professionali sviluppate;
- c) possesso del titolo di studio e dell'eventuale titolo professionale richiesti per l'accesso dall'esterno;
- d) aver conseguito, negli ultimi tre anni di servizio una valutazione della performance individuale di almeno 85/100 - quale valore medio - fermo restando che, in ogni caso, in nessuna annualità il punteggio potrà essere inferiore a 70/100. Qualora, in relazione ad una delle annualità dell'ultimo triennio, non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di assenze dal servizio, sono prese come riferimento le ultime tre valutazioni disponibili, in ordine cronologico;
- e) non essere stato soggetto a sanzione disciplinare (superiore al rimprovero scritto / censura) nei due anni precedenti alla scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione.

In caso di presenza di sanzioni disciplinari inferiori alla multa il punteggio complessivo della procedura comparativa/valutativa subirà le seguenti decurtazioni:

- 1) rimprovero verbale: - 3 punti
- 2) rimprovero scritto/censura: - 5 punti

Il personale viene ammesso alla procedura con riserva nel caso in cui abbia un procedimento disciplinare in corso o sospeso. La posizione del candidato che versi in tale situazione viene sospesa fino alla chiusura del procedimento.

Il dipendente verrà definitivamente escluso dalla procedura, qualora venga irrogata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto/censura e, in tal caso, si procederà a riconoscere la progressione verticale al primo candidato collocato in posizione utile in graduatoria, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto di nuovo inquadramento.

In caso di archiviazione del procedimento disciplinare in corso o sospeso, al dipendente verrà riconosciuta la progressione verticale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto di nuovo inquadramento.

2. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno e, pertanto, per la partecipazione alle procedure ordinarie di progressione verticale, sono i seguenti:

- per il passaggio all'area degli istruttori: diploma d'istruzione di scuola secondaria di secondo grado (scuola superiore) di durata quinquennale (maturità) rilasciato da un Istituto Statale o riconosciuto dallo Stato;
- per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione: Diploma di Laurea rilasciato secondo l'ordinamento previgente al DM 509/1999, Laurea Specialistica (DM 509/1999), Laurea Magistrale (DM 270/2004);

Resta ferma la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli elencati, così come definito nell'apposito avviso della procedura comparativa.

ART. 3
ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali di cui alla presente sezione, costituiscono elementi di valutazione:

- la valutazione conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre 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 possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti;
- il colloquio

2. Agli elementi di valutazione sono attribuiti i seguenti punteggi:

a) Valutazione positiva della performance (**massimo 30 punti**):

Valutazione della performance individuale, quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, come di seguito indicato:

Valutazione media	Punteggio
100	30
99	29,7
98	29,4
97	29,1
96	28,8
95	28,5
94	28,2
93	27,9
92	27,6
91	27,3
90	27
89	26,7
88	26,4
87	26,1
86	25,8
85	25,5

b) Possesso di titoli o competenze professionali (**massimo 35 punti**):

b.1) possesso di titoli di studio **ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, con attribuzione di massimo **15 punti**, come di seguito articolato:

1) per le progressioni da Operatore Esperto a Istruttore:

Diploma di scuola secondaria di II livello	Punti 5
Diploma di laurea triennale (<i>attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 5
Diploma di laurea triennale (<i>non attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 2,5
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 10 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>non attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 5 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Master universitario di I livello	Punti 2,5 (<i>per ciascun titolo</i>)
Master universitario di II livello	Punti 5 (<i>per ciascun titolo</i>)

2) per le progressioni da Istruttore a Funzionario:

Diploma di laurea triennale (<i>attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 5
Diploma di laurea triennale (<i>non attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 2,5
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 10 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>non attinente al profilo oggetto della procedura</i>)	Punti 5 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Master universitario di I livello	Punti 2,5 (<i>per ciascun titolo</i>)
Master universitario di II livello	Punti 5 (<i>per ciascun titolo</i>)

b.2) servizio prestato, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura comparativa, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con l'attribuzione di 1 punto per ogni anno di servizio, fino ad un **massimo di 10 punti**, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi;

b.3) Numero e tipologia di incarichi rivestiti (**massimo 10 punti**)

Valutazione degli incarichi formalmente attribuiti nei 5 anni precedenti il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa, come di seguito indicato:

(<i>per l'accesso all'area degli Istruttori</i>)	Punteggio
Agente contabile	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico</i>
Attività di coordinamento di altro personale	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (<i>art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, ex art. 70- quinquies C.C.N.L. 21/05/2018</i>)	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>

<i>(per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)</i>	Punteggio
Agente contabile	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico</i>
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità <i>(art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, ex art. 70- quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)</i>	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>
Assegnazione dell'indennità di funzione (art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022)	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>
Attribuzione di mansioni superiori (art. 52 del D.lgs. 165/2001)	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>

c) competenze teorico professionali attinenti al profilo oggetto della procedura, accertate tramite un colloquio orale sugli argomenti e/o materie indicate nell'avviso della procedura comparativa e valutate sulla scorta dei criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, fino a un massimo di **35 punti**. Al fine del conseguimento dell'idoneità è necessario acquisire, in sede di colloquio, il punteggio **minimo di 21**.

ART. 4 AVVISO DI SELEZIONE

1. Il Servizio Personale provvede al formale avvio della procedura comparativa, per titoli ed esame **(colloquio)**, mediante approvazione di apposito avviso di selezione interna, al fine di consentire ai dipendenti provinciali, in possesso dei requisiti prescritti, di presentare domanda.
2. L'avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente per giorni quindici consecutivi, nonché nel sito istituzionale dedicato all'Amministrazione Trasparente, ed è portato a conoscenza di tutti i dipendenti provinciali, della RSU e delle OO.SS. territoriali, al fine di assicurarne la massima diffusione.
3. Entro i termini di scadenza e nel rispetto delle modalità di trasmissione previsti nell'avviso di selezione, i candidati sono tenuti a presentare domanda di partecipazione alle relative procedure selettive, utilizzando la modulistica allegata all'avviso stesso.

ART. 5 COMMISSIONE SELEZIONATRICE – GRADUATORIA FINALE

1. La valutazione dei titoli e della prova orale **(colloquio)** dei candidati ammessi alla procedura comparativa per progressioni verticali è effettuata dalla Commissione selezionatrice nominata nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali.
2. 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, decurtando l'eventuale penalità cui all'art. 2, comma 1 lettera e) del presente regolamento.
A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più anziano di età anagrafica.
Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in tali graduatorie, nei limiti dei posti disponibili.
3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura valutativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento oltre i posti banditi.

ART. 6 ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Il rapporto di lavoro con il vincitore sarà costituito e regolato dal contratto individuale, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL nel tempo vigente.
2. Nel caso in cui il posto messo a selezione sia a tempo pieno e il candidato vincitore abbia in essere un contratto a tempo parziale, l'inquadramento nell'Area superiore è subordinato all'accettazione del contratto a tempo pieno.
3. Il vincitore delle procedure selettive di cui al presente Regolamento è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 15, c. 2, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
4. Prima della stipula del contratto individuale di lavoro l'Amministrazione accerterà l'idoneità alla mansione specifica, ai sensi di quanto disciplinato dal D. Lgs. n. 81/2008 e dall'articolo 42, comma 1, del D.L. n. 69/2013 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 98/2013.

ART. 7 DISPOSIZIONE DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento:

- all'art.52, c.1-bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, c. 1, del D.Lgs. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021;
- all'art. 15 del CCNL del 16.11.2022;

nonché al vigente Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali, per quanto compatibile.

ART. 8 ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento è pubblicato all'Albo pretorio per trenta giorni consecutivi ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione.
2. L'entrata in vigore del Regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso o dallo stesso superate. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.