



STRUTTURA PROPONENTE:
U.D.: “GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

DELIBERA n. 80/2022

OGGETTO:	APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI, AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS. N. 75/2017.
----------	---

L'anno duemilaventidue, il giorno 8 (otto) del mese di Novembre, nella sede dell'A.T.E.R.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Arch. Vincenzo DE PAOLIS, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 8 del 20.10.2019, assistito dal Direttore dell'Azienda ing. Pierluigi Arcieri;

VISTO l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 (Decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 (c.d. Decreto Milleproroghe) recante “*Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica*”, convertito, con modificazioni, nella Legge del 28 febbraio 2020 n. 8, il quale prevede che “*Per il triennio 2020-2022 le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.....*”.

Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”;

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. “decreto reclutamento”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante «*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*»;

DATO ATTO che il “decreto reclutamento”, finalizzato a implementare e rafforzare il capitale umano della Pubblica amministrazione, presenta due obiettivi generali: definire percorsi veloci, trasparenti e rigorosi per il reclutamento dei profili tecnici e gestionali necessari ai traguardi prefissati dal PNRR e indicare i principi normativi per la riforma della P.A. e della Giustizia, indispensabili comunque per la positiva attuazione del PNRR;

VISTO l'art. 3 del precitato D.L. n. 80/2021, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, avente ad oggetto la valorizzazione del personale, anche attraverso procedure specifiche di progressione verticale e di riconoscimento del merito, il quale testualmente recita: «..... *Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.*»;

DATO ATTO

- che la richiamata normativa introduce e disciplina una nuova tipologia di progressione verticale del tutto particolare che si caratterizza principalmente per: a) la rispondenza ad una facoltà, non certo ad un obbligo, delle amministrazioni di attivare tali particolari progressioni verticali; b) la consumazione degli spazi assunzionali derivante dalle progressioni verticali in parola, con la conseguenza che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, l'assunzione del dipendente interno si configura come una nuova assunzione e come tale oggetto di nuova stipula contrattuale ed erode il budget assunzionale di quel particolare anno;
- che, sino alla data del 31.12.2022, le progressioni verticali possono essere effettuate alternativamente applicando una delle due normative sopra richiamate;

ATTESO che il vigente “Regolamento di organizzazione” dell'Azienda, adottato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 134 del 13.10.2011, pur prevedendo tra le modalità selettive l'istituto della “progressione verticale”, non ne disciplina compiutamente le modalità operative;

RITENUTO opportuno avvalersi di una regolamentazione interna fondata sul sistema individuato con l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 (Decreto Madia);

VISTO il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 38 del 213.06.2022, come successivamente modificata con deliberazione n. 42 del 13.07.2022;

VISTA la delibera di Giunta Regionale di Basilicata n. 478 del 27.07.2022 con la quale è stato definitivamente approvato il suddetto strumento di programmazione;

DATO ATTO

- che, per la corrente annualità, è stata prevista, tra l'altro, l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura interna di progressione verticale riservata al personale dell'ATER di Potenza di: a) n.1 unità di categoria "D" con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico", b) n.1 unità di categoria "C" con profilo professionale di "Ragioniere";
- che, con nota n. 0010185/2022 del 11.08.2022, è stata trasmessa alle OO.SS una bozza di regolamentazione relativa alle progressioni verticali;
- che, relativamente a tale documento, le OO.SS, nella seduta di Delegazione Trattante del 06.10.2022, hanno richiesto un rinvio della trattazione dell'argomento;
- che la tematica è stata fatta oggetto di apposito incontro tenutosi in data 04.11.2022;
- che, nelle more, la FP CGIL ha formulato alcune osservazioni in materia, giusta nota acquisita al protocollo aziendale n. 0014574 del 21.10.2022;
- che, nella seduta della Delegazione Trattante del 04.11.2022, come da relativo verbale, anche le altre OO.SS. hanno formulato alcune osservazioni in materia le quali, complessivamente, non sono state accolte dalla delegazione di Parte Pubblica;
- che, per contro, si è ritenuto di accogliere una modifica dell'articolo 8, comma 1, lettera b) della proposta regolamentare con la previsione della attribuzione del punteggio max di 3 punti per la valutazione positiva della performance, con attribuzione di ulteriori punti uno, nel caso di avvenuto superamento di precedenti procedure selettive;
- che la suddetta materia non è oggetto di contrattazione, bensì di solo confronto (ex art. 5 del C.C.N.L. del 21.05.2018);
- che, conseguentemente, l'Azienda è nella condizione di procedere all'adozione della suindicata disciplina regolamentare, comprensiva dell'emendamento di cui in narrativa;

VISTA la Legge Regionale n.12 del 02.02.96;

VISTA la Legge Regionale n.29 del 24.06.96;

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 15/2017 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Azienda;

VISTA la propria delibera n. 23, adottata in data 01 aprile 2020, con la quale sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali, previa parziale modifica della precedente delibera n. 15/2017;

VISTA l'attestazione del Responsabile del Procedimento sulla correttezza, per i profili di propria competenza, degli atti propedeutici alla suesposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi:

- dal Dirigente dell'U.D. "Gestione Patrimonio e Risorse" in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di cui alla presente deliberazione;
- dal Direttore dell'Azienda in ordine alla legittimità della proposta di cui alla presente deliberazione;

D E L I B E R A

1. di adottare il "Regolamento per la disciplina delle procedure inerenti alle selezioni delle progressioni verticali", di cui all'Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi dell'art. 1° art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 (Decreto Madia) ess.mm.ii.;
2. di disporre che il presente atto venga pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La presente deliberazione, costituita da n. 4 facciate, oltre l'allegato, sarà pubblicata all'Albo on-line dell'Azienda per rimanervi consultabile per 15 giorni e si provvederà alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA

(ing. Pierluigi ARCIERI)

L'AMMINISTRATORE UNICO

(arch. Vincenzo DE PAOLIS)

Firmato digitalmente da

PIERLUIGI ARCIERI

CN = ARCIERI PIERLUIGI
O = AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
T = DIRIGENTE
SerialNumber = TINIT-RCRPLG61A09G942N
e-mail = pierluigi.arceri@aterpotenza.it
C = IT

Firmato digitalmente da

Vincenzo De Paolis

SerialNumber =
TINIT-DPLVCN49M27G942A
C = IT

STRUTTURA PROPONENTE:
U.D.: "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 80/2022

OGGETTO:	APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI, AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS. N. 75/2017
----------	--

Firmato digitalmente da
Vincenzo Pignatelli

L'ESTENSORE DELL'ATTO (avv. Vincenzo PIGNATELLI)

CN = Pignatelli Vincenzo
T = DIRIGENTE
SerialNumber = TINIT-PGNVCN58M03G942U
e-mail = vincenzo.pignatelli@aterpotenza.it
C = IT

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO SULLA CORRETTEZZA, PER I PROFILI DI PROPRIA COMPETENZA, DEGLI ATTI PROPEDEUTICI ALLA SUESTESA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (art. 6 Legge n. 241/90; art. 72 del Reg. Org.)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

Firmato digitalmente da

Vincenzo Pignatelli

CN = Pignatelli Vincenzo

T = DIRIGENTE

SerialNumber = TINIT-PGNVCN58M03G942U

e-mail = vincenzo.pignatelli@aterpotenza.it

C = IT

PARERI DI REGOLARITA' AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA' E DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data 08.11.2022

Firmato digitalmente da
Vincenzo Pignatelli

CN = Pignatelli Vincenzo
T = DIRIGENTE
SerialNumber = TINIT-PGNVCN58M03G942U
e-mail = vincenzo.pignatelli@aterpotenza.it
C = IT

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE:
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data 08.11.2022

Firmato digitalmente da
Vincenzo Pignatelli

CN = Pignatelli Vincenzo
T = DIRIGENTE
SerialNumber = TINIT-PGNVCN58M03G942U
e-mail = vincenzo.pignatelli@aterpotenza.it
C = IT

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità del presente atto:

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA
(ing. Pierluigi ARCIERI)

data 08.11.2022

Firmato digitalmente da

PIERLUIGI ARCIERI

CN = ARCIERI PIERLUIGI
O = AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
RESIDENZIALE
T = DIRIGENTE
SerialNumber = TINIT-RCRPLG61A09G942N
e-mail = pierluigi.arceri@aterpotenza.it
C = IT

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROCEDURE INERENTI ALLE SELEZIONI
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI**

(Approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n.80 del 08.11.2022)

INDICE

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione	3
Art. 2 - Attivazione delle procedure selettive	3
Art. 3 - Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne	3
Art. 4 - Modalità di selezione	4
Art. 5 - Progressione verticale verso la categoria C	4
Art. 6 - Progressione verticale verso la categoria D	4
Art. 7 - Valutazione	5
Art. 8 - Valutazione titoli	5
Art. 9 - Avviso di selezione	6
Art. 10 - Presentazione della domanda	6
Art. 11 - Commissione esaminatrice	7
Art. 12 - Graduatoria, approvazione degli atti e assunzione	7
Art. 13 - Revoca della selezione	8
Art. 14 - Rinvio	8
Art. 15- Entrata in vigore	8

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, disciplina le procedure selettive per la progressione tra le categorie, finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria superiore, riservate al personale di ruolo dell'ATER di Potenza.
2. Le procedure selettive riservate del presente Regolamento mirano a valorizzare la professionalità, l'esperienza, le conoscenze e le competenze acquisite dal personale in servizio, atte a poter svolgere le attività riconducibili all'inquadramento nella categoria superiore, al fine di coniugare la promozione della crescita professionale del personale con le effettive esigenze di miglioramento e/o di sviluppo organizzativo dell'ATER di Potenza per il rafforzamento della funzionalità ed efficienza dei processi interni e della qualità dei flussi di erogazione dei servizi.
3. Le procedure selettive si svolgono con modalità che garantiscano l'osservanza dei principi di pari opportunità, imparzialità, economicità, celerità di espletamento e trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 165/2001.
4. Le procedure selettive di cui al presente Regolamento prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché il curriculum professionale e l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

Art. 2

Attivazione delle procedure selettive

1. L'attivazione delle procedure selettive per la progressione verticale ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. è disposta - nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali - sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, delle effettive esigenze organizzative dell'ATER, nonché nel rispetto dei vincoli e dell'equilibrio finanziario di bilancio. Il numero massimo di posti riservati a tali procedure nel triennio 2022-2024, fatte salve eventuali proroghe, non può superare la percentuale attualmente fissata dal legislatore nel 30% del numero di assunzioni di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato complessivamente previste nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi eventuali aggiornamenti annuali. In ogni caso l'attivazione delle presenti procedure riservate al personale interno determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti da poter destinare nel medesimo triennio al personale interno per le progressioni tra categorie di cui all'art.52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001.
2. Le procedure sono attivate mediante specifici bandi, emanati con provvedimento del Direttore, i quali devono indicare il numero, la categoria, l'area professionale e la struttura di afferenza dei posti oggetto della procedura selettiva, determinati in relazione alle funzioni organizzative e/o professionali da svolgere, il termine e le modalità per la presentazione delle domande, i requisiti generali e specifici richiesti per l'ammissione, la tipologia e il contenuto della/e prova/e di esame da sostenere ed il punteggio minimo richiesto per il relativo superamento, le categorie di titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile, le eventuali modalità valutative di titoli e/o prove, nonché ogni altro ulteriore elemento ritenuto utile e/o necessario.

Art. 3

Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

1. La procedura di progressione verticale ha luogo attraverso selezioni interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli all'uopo fissati da quest'ultima.
2. La partecipazione alle procedure selettive di progressione verticale di cui al presente Regolamento presuppone il possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ATER di Potenza, nella categoria immediatamente inferiore a quella per cui si concorre, da almeno 3 anni. L'anzianità di servizio va considerata alla data di emissione del bando;
 - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria per la quale si concorre, ai sensi del successivo comma 3;
 - c) non essere incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto negli ultimi due anni;
 - d) non avere subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente.
3. I titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alle diverse categorie sono i seguenti:
- ♦ per l'accesso alla cat. C: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
 - ♦ per l'accesso alla cat. D: diploma di laurea (DL) conseguito secondo le modalità previste dall'ordinamento anteriore al D.M. 509/99, ovvero Laurea (L), Laurea Specialistica (LS), Laurea Magistrale (LM) conseguita secondo le modalità previste successivamente al D.M. 509/99; eventuale abilitazione professionale, se richiesta;
 - ♦ per la progressione ai profili di Avvocato è obbligatoria l'abilitazione e per alcuni profili può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio e la relativa abilitazione professionale;
4. Tutti i requisiti generali e particolari prescritti per l'ammissione alla selezione, a pena di esclusione dalla procedura selettiva, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'Avviso di selezione per la presentazione delle domande di partecipazione.

Art. 4 Modalità di selezione

1. La selezione dei candidati avviene per titoli e prove d'esame secondo quanto previsto ai successivi articoli 5 e 6.
2. Il percorso selettivo è articolato mediante lo svolgimento di una prova pratica, o prova scritta a contenuto teorico o tecnico-pratico, tesa ad individuare la capacità di assolvimento di funzioni di tipo specialistico caratterizzanti la particolare posizione.
3. Le forme di selezione per ogni singola procedura selettiva vengono definite dall'avviso secondo i criteri di cui agli articoli successivi.
4. La Commissione dispone per la valutazione di un totale di 100 punti, così distribuiti:
 - valutazione titoli: 40 punti
 - valutazione prova: 60 punti.

Art. 5 Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione. Il processo selettivo sarà volto ad evidenziare le conoscenze acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza.
2. Il percorso selettivo consisterà in una prova scritta a contenuto teorico-pratico, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire.

Art. 6 Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria C ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità prevederà, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile alla categoria stessa di destinazione, un procedimento selettivo in grado di evidenziare le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite, nonché la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale.
2. Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato. Esso consisterà in una prova scritta, a contenuto teorico-pratico (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; domande a risposta multipla e/o libera; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione).

Art. 7 Valutazione

1. L'Avviso di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:
 - ✓ **per il passaggio alla categoria "C":**
 - a) punteggio relativo ai titoli: massimo 40 punti;
 - b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psicoattitudinale: massimo 60 punti;
2. La prova di cui alla lettera b) si intende superata solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 42 punti su 60.
3. In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età.
 - ✓ **per il passaggio alla categoria "D":**
 - a) punteggio relativo ai titoli: massimo 40 punti;
 - b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psicoattitudinale: massimo 60 punti.
4. La prova di cui alla lettera b) si intende superata solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 42 punti su 60.
5. In caso di parità prevale il candidato con maggiore anzianità nella categoria di appartenenza, in caso di ulteriore parità il più giovane di età.

5. Art. 8 Valutazione titoli

1. Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 40 punti così suddiviso:
 - **Titoli di servizio: massimo punti 10.**
In particolare sarà valutato lo svolgimento di mansioni superiori, svolte presso l'ATER di Potenza, con formale provvedimento di affidamento delle medesime.
Per l'esercizio di mansioni superiori, si attribuiranno:
punti 5 fino a mesi 6 di esercizio effettivo;
punti 10 fino ad un anno di esercizio effettivo.
 - **Curriculum professionale: massimo punti 30.** In particolare saranno valutati:
 - a) *titoli culturali e professionali*, ovvero :
 - a.1) formazione (MAX 20 punti):
 - **per posti di categoria "D":**
 - punti 8 per voto di laurea fino a 80/110;
 - punti 11 per voto di laurea da 81 a 90;
 - punti 14 per voto di laurea da 91 a 100;
 - punti 17 per voto di laurea da 101 a 109;
 - punti 20 per voto di laurea da 110 a 110 con lode;

- **per posti di categoria “C”:**
 - punti 8 per voto di diploma fino a 69/100 (vecchio diploma fino a 41 su 60),
 - punti 11 per voto di diploma da 70 a 79 (42-47 su 60),
 - punti 14 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60),
 - punti 17 per voto di diploma 90 a 99 (54-59 su 60);
 - punti 20 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);
- a.2) aggiornamento (MAX punti 4): corsi di formazione/aggiornamento professionale obbligatori o comunque preventivamente autorizzati (punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale del posto da ricoprire, della durata di almeno un giorno con rilascio attestato da parte di Ente riconosciuto);
- a.3) pubblicazioni e titoli di studio e scientifici (MAX punti 2): le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell’ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all’esercizio professionale ed i titoli di perfezionamento conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti.
- b) *valutazione positiva della performance*, conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque, (MAX punti 3);
- c) *superamento di precedenti procedure selettive*, anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale, (punti 1).

Art. 9

Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Direttore, dopo l’approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale.
2. Nell’Avviso, che dovrà essere pubblicato all’Albo pretorio *on line* e in Amministrazione Trasparente nella sezione bandi di concorso, dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:
 - il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
 - il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda, non inferiore a 15 giorni;
 - le materie su cui verteranno le prove;
 - formulazione della graduatoria di merito.
3. Il calendario delle prove, qualora non sia contenuto nell’Avviso, verrà comunicato ai candidati con un preavviso di almeno 15 giorni.
4. Le assunzioni sono in ogni caso espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 10

Presentazione della domanda

1. Le domande per la partecipazione alla progressione verticale, a seguito della pubblicazione di apposito Avviso sull’Albo Pretorio *on line* e sul sito istituzionale dell’Ente, verranno esaminate dall’ Unità di Direzione “Gestione Patrimonio e Risorse” che ne verifica l’ammissibilità in relazione alle previsioni contenute nell’ Avviso di selezione effettuando, ove ravvisata l’opportunità, controlli anche a campione sulle dichiarazioni rese dai partecipanti.
2. Per carenza dei requisiti prescritti nell’Avviso di selezione, l’Amministrazione può disporre in ogni momento l’esclusione dalla procedura di progressione verticale con motivato provvedimento.
3. Costituiscono, inoltre, motivo di esclusione d’ufficio:
 - la presentazione della domanda oltre il termine;
 - la mancata sottoscrizione della domanda con firma autografa;
 - la mancata presentazione della fotocopia integrale di un documento di riconoscimento in corso di validità.
4. Qualora risulti non veritiera una delle dichiarazioni previste nella domanda di partecipazione e delle dichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, sarà disposta la decadenza da ogni diritto conseguente

alla partecipazione alla selezione, ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro eventualmente già costituiti.

5. Il Dirigente dell'Unità di Direzione di cui al precedente comma 1, con proprio provvedimento, sulla base delle risultanze dell'istruttoria formale espletata, determinerà l'ammissione e l'esclusione degli aspiranti alla selezione pubblica.

Art.11 Commissione esaminatrice

1. Le Commissioni esaminatrici sono costituite da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, che siano esperti di provata competenza in relazione alle materie e al profilo oggetto della selezione, e da un segretario, integrati se necessario con membri aggiunti per le eventuali prove di lingua straniera e per le materie speciali. I membri della Commissione sono scelti tra funzionari delle Amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, tenendo conto prioritariamente della professionalità e della competenza possedute in relazione alle materie/profilo richiesto.
2. Se scelti tra il personale tecnico-amministrativo:
 - i membri della Commissione non possono appartenere ad una categoria inferiore a quella relativa al posto oggetto della selezione;
 - il Presidente della Commissione non può comunque appartenere ad una categoria inferiore alla D;
 - le funzioni di segretario sono svolte da un'unità di personale tecnico e amministrativo appartenente all'ATER di categoria non inferiore alla C, seguendo criteri di rotazione.
3. Il Presidente e/o i membri delle Commissioni possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza, nei limiti previsti dalla normativa per tempo vigente, che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la professionalità richiesta. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è comunque consentita se il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga a oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando.
4. I componenti delle Commissioni esaminatrici sono nominati con provvedimento dell'Amministratore Unico, nel rispetto delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente. Non possono in ogni caso far parte delle Commissioni esaminatrici coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali e coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni esaminatrici è riservato alle donne (art.57, comma 1 lett. a) D. Lgs.165/2001).
5. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti per i singoli componenti la commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.
6. Il provvedimento di nomina della Commissione e di eventuali membri aggiunti è pubblicato all'Albo on line dell'ATER e pubblicizzato nell'apposita sezione del sito web dedicata alla procedura selettiva. Da tale provvedimento devono risultare il ruolo e la professionalità dei componenti la commissione.

Articolo 12 Graduatoria, approvazione degli atti e assunzione dei vincitori

1. La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato che risulta dalla somma del punteggio attribuito nella valutazione dei titoli e della prova.
2. In caso di parità di punteggio complessivo, prevale il candidato con maggiore anzianità nella categoria di appartenenza; in caso di ulteriore parità il più giovane di età.
3. Accertata la regolarità formale dei lavori svolti dalla Commissione esaminatrice, gli atti e la graduatoria di merito sono approvati con provvedimento del Direttore dell'Azienda che, contestualmente, dichiara i vincitori della procedura selettiva in relazione ai posti banditi. Il predetto provvedimento è pubblicato

all'albo on line dell'Azienda. Dalla data della pubblicazione decorre il termine per eventuali impugnative.

4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione. In nessun caso possono dare luogo ad ulteriori utilizzi e scorrimenti per ricoprire eventuali ulteriori posti che si rendessero vacanti presso l'Azienda, oltre a quelli oggetto della selezione.
5. Il personale classificato nella categoria immediatamente superiore, a seguito della procedura selettiva di cui al presente Regolamento, è tenuto alla sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro e non è soggetto al periodo di prova.

Art. 13

Revoca della selezione

1. L'ATER può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dall'Amministratore Unico, essendo una modifica del piano del fabbisogno del personale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 14

Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, alle norme legislative, regolamentari e contrattuali nazionali, allo Statuto e al regolamento di Organizzazione dell'ATER di Potenza.

Art. 15

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento costituisce allegato al Regolamento di Organizzazione ed entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione dell'Amministratore Unico che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente Regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
3. Le norme del presente Regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso, che costituiscono *lex specialis*.