



COMUNE DI POMARANACE

(Prov. di Pisa)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE

(Art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022 e art. 52 comma 1-bis D.lgs n. 165/2001)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n 94 del 26/04/2024

Appendice al Regolamento Comunale per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure valutative per c.d. le progressioni straordinarie tra le aree del personale dipendente del Comune di Pomarance, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali straordinarie", in attuazione dell'articolo 13 comma 6 CCNL 16.11.2022 e articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001.

Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022 e s.m.i.

Le progressioni verticali straordinarie tra aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza.

I dipendenti che appartengono a famiglie professionali diverse, potranno partecipare ai vari avvisi di selezione previa modifica del profilo professionale di appartenenza secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di modifica dei profili professionali (motivi di salute, esigenze organizzative, cessazioni di servizio, ecc...)

Il Comune in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31 dicembre 2025, prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali straordinarie nel piano triennale del fabbisogno del personale. Gli oneri per le progressioni tra le aree effettuate in fase di prima applicazione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della L. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del monte salari 2018, oltrechè dalle ordinarie facoltà assunzionali.

Le progressioni tra le aree, effettuate nel periodo transitorio, finanziate con gli stanziamenti determinati ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della L. 234/2021, non sottostanno al vincolo della riserva, di almeno il 50%, delle posizioni disponibili con l'accesso dall'esterno.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio attivo presso il Comune di Pomarance al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle

domande.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

I requisiti richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale straordinaria, previsti dalla tabella C del CCNL 16.11.2022, sono i seguenti:

1)

Progressioni tra Aree

Requisiti

dall' Area degli Operatori Esperti
all' Area degli Istruttori

a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

oppure

b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

dall' Area degli Istruttori
all' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

oppure

b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

Qualora il candidato fosse in possesso di entrambi i requisiti di cui alle suindicate lettere a) e b), sarà utilizzato quale “requisito di accesso” quello previsto dalla lettera a).

2) non essere stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa negli ultimi 2 anni;

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, approvati con determinazione del Direttore del Settore a cui appartiene il Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione “Bandi e concorsi” e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'avviso di selezione può richiedere il possesso di ulteriori requisiti specifici attinenti al profilo oggetto di selezione, come ad esempio il titolo di studio inerente al profilo ricercato oppure, per il profilo di vigilanza, **il possesso dei requisiti psicofisici, previsti dal D.M. 28.4.1998 e ss.mm. ed ii. per il rilascio ed il rinnovo dell'autorizzazione al porto d'armi per uso difesa personale oppure la sussistenza delle condizioni soggettive di cui all'art. 5 co. 2 lett. a) b) c) L. 65/1986 e ss.mm. ed ii. per il conferimento della qualifica di Agente di P.S o altri ulteriori, che possono essere previsti dal singolo avviso selettivo.**

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 4 – Procedura valutativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

A. esperienza maturata nell'area di provenienza, ulteriore rispetto a quella utilizzata per l'accesso alla procedura, anche a tempo determinato: massimo 40 punti per l'anzianità di servizio e per la performance positiva conseguita, da attribuire nel seguente modo:

A.1) Anzianità di servizio 365 giorni di servizio = 1 punto (massimo 30 punti)

A tal fine, si considerano i periodi di servizio attivo, continuativi e non continuativi, *prestati sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, sia parziale che pieno*, presso le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs.165/2001, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione.

A.2) performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di punti 10, operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore od inferiore se maggiore o pari /minore di 0,5) nell'arco del triennio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la

valutazione a causa assenza dal servizio, secondo la seguente tabella:

Valutazione	Punteggio
98 - 100	10
91-97	8
80-90	6
70-79	4

Ai fini dell'ammissione e della valutazione comparativa, sarà valorizzata anche la valutazione positiva conseguita nel corso di rapporti di lavoro alle dipendenze di altri enti.

La valutazione sarà operata dalla Commissione basandosi sulla documentazione di riferimento conservata agli atti dall'Ufficio Risorse Umane.

B. Titolo di studio, ulteriore rispetto a quelli utilizzato per l'accesso alla procedura: massimo 20 punti da attribuire nel seguente modo:

- per posti area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni" – massimo punti 20:

- punti 2 per ogni seconda laurea triennale o Master di 1° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 4 punti;
- punti 4 per ogni seconda laurea magistrale / specialistica o Master universitario di 2° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 8 punti; (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 4 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 8 punti;

- per posti area "Istruttori" – massimo punti 20:

- punti 4 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 8 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 4 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto della selezione, fino ad un massimo di 8 punti;

C. competenze professionali: massimo 40 punti da attribuire nel seguente modo:

C.1) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 3 anni di servizio, anche presso una qualsiasi Pubblica Amministrazione; non valutati nelle tipologie precedenti.

Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante per un totale massimo di 5 punti:

- Max 1: Membro di commissione di concorso/gara anche in qualità di **segretario** verbalizzante (punti 1 per ogni concorso/gara);
- Max 2: Responsabile procedimento /Responsabile del progetto (punti 1 per ogni procedimento/gara);
- Max 2: Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021 (punti 2 ogni 12 mesi di incarico rivestito);

C.2) curriculum: valutazione del curriculum posseduto, con particolare riferimento alle esperienze lavorative acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, alle abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, alle conoscenze informatiche riconosciute con certificazione e ai percorsi formativi attinenti al profilo oggetto di selezione, che non siano stati già oggetto di valutazione e non rientrino nei punti di cui sopra: *massimo 10 punti*;

C.3) colloquio valutativo, volto a verificare le competenze professionali acquisite attinenti al profilo oggetto di selezione: *massimo 25 punti. Il colloquio sarà finalizzato ad accertare la capacità dei candidati ad utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti nell'ambito delle mansioni proprie del profilo.*

Art 5 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal Direttore del Settore a cui appartiene il Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali, nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

Art. 6 – Valutazione comparativa, formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione presentata dai candidati unitamente alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta. Esaurita la fase di valutazione dei titoli, la Commissione fissa la data del colloquio valutativo e lo comunica, tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Bandi e concorsi", con un preavviso di almeno 10 giorni.

Terminato il colloquio valutativo e verificata la veridicità dei titoli dichiarati nella domanda di partecipazione, la Commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'area inferiore al profilo ricercato e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più anziano di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili. 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. 15, comma 2 del C.C.N.L. 16/11/2022 Funzioni Locali.

Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e vengono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina di approvazione della graduatoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 8 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.