

COMUNE DI MARANO VICENTINO
PROVINCIA DI VICENZA

REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI TRA AREE

IN ATTUAZIONE:

PARTE A):

DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, D.LGS N. 165/2001 COME MODIFICATO DAL D.L. N. 80/2021 CONVERTITO CON L. N. 113/2021 E ART 15 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI – TRIENNIO 2019 – 2021 – DEL 16.11.2022.

PARTE B):

ART. 13 COMMA 6 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI – TRIENNIO 2019 – 2021 – DEL 16.11.2022.

Art. 1 Oggetto e finalità

Il presente regolamento disciplina:

- nella PARTE A) l'applicazione nel Comune di Marano Vicentino (VI) delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e dell'art. 15 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
- nella PARTE B), altresì, il periodo transitorio di cui all' art. 13 comma 6 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, che parte dal primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022, fino alla data del 31 dicembre 2025.
- nella PARTE C) Norme procedurali per l'effettuazione delle progressioni tra le aree

Art. 2 Indirizzo Strategico/Amministrativo

L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è pianificata dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale, nel limite della quota massima del 50% dei posti di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa, o comunque nel limite della quota massima indicato dalle norme nel tempo vigenti.

Art. 3 Parte A)

1. Le progressioni di carriera verticali riservate al personale dipendente del Comune di Marano Vicentino (VI), mediante passaggio all'AREA SUPERIORE avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. e ii. e dall'art. 15 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Triennio 2019 – 2021 del 16.11.2022.
2. Le medesime progressioni configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.
3. Requisiti previsti per la partecipazione :
 - a) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
 - b) avere condotto con il Comune di Marano Vicentino un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel Settore/materie e in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, almeno dall'inizio (1° gennaio) del triennio anteriore all'anno in cui si avvia la procedura, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;

- c) possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria ed il posto oggetto della procedura;
- d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si avvia la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge;
- e) non avere subito provvedimenti disciplinari, conclusi con sanzione, nei due anni che precedono l'indizione della procedura;
- f) rivestire uno dei profili ammessi alla selezione, in quanto pertinenti con il profilo da coprire, con relativa anzianità di servizio almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si avvia la procedura.

4. Criteri/parametri per la definizione del punteggio che la Commissione attribuisce a ciascun candidato:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, secondo le definizioni e disposizioni del vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'ente;
- b) valutazione di eventuali titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto di progressione, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;
- c) valutazione di eventuali titoli professionali posseduti dal dipendente, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;
- d) valutazione del numero e della tipologia degli incarichi rivestiti dal dipendente durante il servizio prestato per l'ente, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;
- e) valutazione delle competenze professionali detenute dal dipendente, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera.

5. La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei parametri e criteri di cui al precedente articolo/comma, avviene secondo lo schema e la ponderazione di cui **all'Allegato A)** del presente Regolamento, che individua:

- a) i parametri e criteri di valutazione;
- b) la ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi parametri, fino a concorrenza di un punteggio massimo totale di 100.
- c) la modalità di computo del punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, derivante dalla combinazione degli elementi di cui sopra, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.

Art. 4
Parte B)
Progressioni tra aree fino al 31 dicembre 2025

1. Le presenti procedure derogatorie, rispetto alla definizione a regime prevista negli articoli precedenti, trovano attuazione limitatamente al periodo temporale che va dalla data del primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, fino alla data del 31 dicembre 2025;
2. Requisiti previsti per la partecipazione:
 - a) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
 - b) avere condotto con il Comune di Marano Vicentino un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel Settore/materie e in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, almeno dall'inizio (1° gennaio) del triennio anteriore all'anno in cui si avvia la procedura, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;
 - c) possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria ed il posto oggetto della procedura (tabella C del CCNL 2019-2021 Funzioni locali):

Progressioni tra aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da 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 ed opportunamente valutabile; 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 ed opportunamente valutabile;
da 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 ed opportunamente valutabile; 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 ed opportunamente valutabile.
--	--

d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si avvia la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge;

e) non avere subito provvedimenti disciplinari, conclusi con sanzione, nei due anni che precedono l'indizione della procedura;

f) rivestire uno dei profili ammessi alla selezione, in quanto pertinenti con il profilo da coprire, con relativa anzianità di servizio almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si avvia la procedura.

3. Criteri/parametri per la definizione del punteggio che la Commissione attribuisce a ciascun candidato, tenuto conto delle indicazioni del contratto nazionale che prevede come il peso percentuale per ciascuno dei seguenti elementi non potrà essere inferiore al 20%, sono:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;

4. La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei parametri e criteri di cui al precedente articolo/comma, avviene secondo lo schema di cui all'**Allegato B)** del presente Regolamento.

Art. 5

Parte C)

Norme procedurali per l'effettuazione delle progressioni tra aree

5.1 - Avviso di Selezione

1. Il Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione della programmazione dell'Amministrazione di cui all'Art. 2 del presente Regolamento, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera verticali, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

2. All'avviso, di cui al comma precedente, dovrà essere allegato il modello da utilizzare per la presentazione delle istanze di partecipazione.

3. L'avviso di cui al comma 1 è pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente per 15 (quindici) giorni consecutivi nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" e viene, altresì, affisso alle bacheche in ingresso dei luoghi di lavoro. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione ai dipendenti. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio on line assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

5.2 - Presentazione delle istanze

1. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di cui al precedente articolo. L'istanza deve contenere la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'avviso di cui al precedente articolo prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 15 (giorni) dalla sua pubblicazione.

2. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente Regolamento i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente che siano in servizio attivo presso il Comune di Marano Vicentino (VI) alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.

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

4. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento alla stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area;

5. Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, per verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del Servizio Personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura; della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

5.3 - Nomina Commissione, valutazione ed attribuzione punteggi e graduatoria finale

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione.

2. La Commissione di cui alle procedure di selezione del presente Regolamento è nominata con Determinazione del Segretario Comunale.

3. La presidenza della Commissione spetta al Segretario Comunale o al suo sostituto in caso di impedimento sopravvenuto e oltre al Presidente la Commissione avrà i seguenti componenti:

- N. 1 Responsabile del Settore interessato dal provvedimento;
- N. 1 Responsabile del Settore non interessato dal provvedimento

Assiste la Commissione un segretario, nominato contestualmente alla stessa, individuato tra i dipendenti del Comune di Marano Vicentino, appartenenti all'area degli istruttori o area superiore.

4. I componenti delle Commissioni vengono nominati in conformità alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne.

5. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla legge e dal presente Regolamento, utilizzando l'Allegato A) o l'Allegato B), a seconda che la progressione tra aree prevista sia riconducibile all'art. 52, c.1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii. o all'art 13 comma 6 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022.

6. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato con le modalità previste dal presente Regolamento. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente con la maggiore età anagrafica.

7. In caso di necessità, la Commissione decide in via discrezionale attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la procedura.

8. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito Verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al Servizio Personale per essere verificato e approvato con determinazione del Responsabile del Servizio.

9. La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, all'albo pretorio on line per almeno 15 giorni dalla data di sua definitiva approvazione.

10. La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive a quelle oggetto della selezione. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del dipendente meglio classificato.

11. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.

12. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nell'Area superiore, il Servizio personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione.

13. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso all'area superiore comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore.

14. L'ente valuta, conformemente alla migliore definizione delle esigenze organizzative, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro nella nuova area e la sua assegnazione al Servizio di destinazione.

15. Il dipendente vincitore assunto nell'area immediatamente superiore è esonerato dal periodo di prova..

Art. 6

Norme di rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di Legge, dei C.C.N.L. ed altri regolamenti dell'Ente, nel tempo vigenti.

ALLEGATO A

SCHEMA PARAMETRI E CRITERI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI FRA LE AREE EX ART. 52 COMMA 1-bis del DLGS 165 del 2001 e ss.mm.ii.				
PARAMETRI VALUTAZIONE	PESO	PUNTI DIPENDENTE	PUNTI PONDERATI	PUNTEGGIO FINALE
VALUTAZIONE PERFORMANCE 3 ANNI PRECEDENTI	40,00%			
TITOLI DI STUDIO ULTERIORI	20,00%			
TITOLI PROFESSIONALI	15,00%			
INCARICHI RIVESTITI	20,00%			
COMPETENZE PROFESSIONALI	5,00%			
	100,00%			
VALUTAZIONE PERFORMANCE 3 ANNI PRECEDENTI	ANNO I	ANNO II	ANNO III	MEDIA VALUTAZIONE
				0,00
TITOLI DI STUDIO	RICHIESTO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO (descrizione titolo)	VALORE TITOLI DI STUDIO ULTERIORI	PUNTEGGIO SU VOTO (proporzionale tra voto min=0 e voto max= 1)	PUNTI CONSEGUITI
ULTERIORE DI PARI LIVELLO		10		0,00
ULTERIORE DI UN LIVELLO SUPERIORE		70		0,00
ULTERIORE DI DUE LIVELLI SUPERIORI (solo SI=1/NO=0)		20		0,00
		100		0,00
TITOLI PROFESSIONALI	RICHIESTO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO (descrizione titolo)	VALORE TITOLI PROFESSIONALI ULTERIORI	SI/NO (SI=1 NO=0)	PUNTI CONSEGUITI
ULTERIORE DI UN LIVELLO SUPERIORE		70		0,00
ULTERIORE DI DUE LIVELLI SUPERIORI		30		0,00
		100		0,00
INCARICHI RIVESTITI		VALORE INCARICHIRIVESTITI (triennio precedente)	NUMERO MESI INCARICO (triennio precedente)	PUNTI CONSEGUITI (proporzionale ai mesi)
MANSIONI SUPERIORI		max 100 per 36 mesi		0,00
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70-quinquies, comma 1, Ccnl 21/05/2018)		max 80 per 36 mesi		0,00
(se compresenti, valori cumulabili fino al valore massimo di 100)		100		0,00
COMPETENZE PROFESSIONALI		VALORE COMPETENZE PROFESSIONALI (triennio precedente)	SI/NO (SI=1, NO=0)	PUNTI CONSEGUITI
PUBBLICAZIONI /COLLABORAZIONI RIVISTE / ATTIVITÀ DOCENZA E FORMAZIONE (solo SI=1/NO=0)		100		0,00
		100		0,00
				0,00

ALLEGATO B**SCHEMA PARAMETRI E CRITERI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI FRA LE AREE EX ART.13 C.6 CCNL 16.11.2022**

PARAMETRI VALUTAZIONE	PESO	PUNTI DIPENDENTE	PUNTEGGIO FINALE
ESPERIENZA	30,00%		
TITOLO DI STUDIO	20,00%		
COMPETENZE PROFESSIONALI	50,00%		
	100,00%		

ESPERIENZA	30		
N. 1 PUNTO PER OGNI ANNO DI ESPERIENZA, ANCHE A TEMPO DETERMINATO, MATURATO NEL SETTORE/MATERIE E IN UNO DEI PROFILI PROFESSIONALI CHE HANNO TITOLO PER ACCEDERE AL POSTO DA COPRIRE.			

TITOLI DI STUDIO	RICHIESTO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO (descrizione titolo)	VALORE TITOLI DI STUDIO	PUNTI CONSEGUITI
LIVELLO INFERIORE		0	#RIF!
PARI LIVELLO		5	#RIF!
LIVELLO SUPERIORE		15	#RIF!
ULTERIORE LIVELLO SUPERIORE		20	#RIF!

COMPETENZE PROFESSIONALI		VALORE COMPETENZE PROFESSIONALI	PUNTI CONSEGUITI
MATERIE DI COMPETENZA/SPECIFICHE RESPONSABILITA'/ COLLABORAZIONI .		50	#RIF!
			#RIF!
		50	#RIF!