

COMUNE DI PINAROLO PO

PROVINCIA DI PAVIA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA TRA LE AREE DI CUI ALL'ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001 N. 165 E ALL'ART. 13 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2022-2024

ART. 1 -OGGETTO

1. Il presente Disciplinare definisce le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le diverse aree del sistema di classificazione, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 13 (progressioni tra le Aree) del CCNL Funzioni Locali 2022-2024.
2. Le progressioni verticali tra le aree consentono il passaggio dalla area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti comunali in servizio di ruolo assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in un'ottica di sviluppo professionale e di riconoscimento del merito basato su di una procedura comparativa intesa a verificare le competenze e le capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale corrispondente all'inquadramento nella Area immediatamente superiore.
3. Il Comune definisce il ricorso alle progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale.
4. La procedura di cui trattasi prevede un Avviso, una istanza di ammissione da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Dovrà essere garantita l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.
5. I posti riservati alle progressioni verticali non possono superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite e/o effettuate nel triennio sulla scorta delle previsioni. La percentuale è rapportata alla totalità dei posti che il Comune intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione.
6. Le progressioni verticali effettuate con la procedura a regime di cui all'art.52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e all'art 13 CCNL Funzioni Locali 2022-2024, sono finanziate dalle facoltà assunzionali.

ART. 2 -REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alla progressione verticale i dipendenti in servizio presso questo Ente a tempo indeterminato, che alla data di attivazione delle relative procedure:
 - abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato nell'Area giuridica inferiore a quella oggetto di selezione;
 - abbiano acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale complessiva non inferiore a 60/100;
 - non siano stati oggetto di alcun provvedimento disciplinare negli ultimi due anni;
 - siano in possesso dei seguenti titoli di studio per l'accesso dall'esterno:
 - Per progressione nell'Area Operatori esperti cui possono partecipare i dipendenti inquadrati nell'area Operatori ex cat. A = Licenza di scuola dell'obbligo, generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;

- Per progressione nell' area Istruttori, cui possono partecipare i dipendenti inquadrati nell'area Operatori Esperti ex cat. B1 e B3 = diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado); eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il vigente Regolamento di accesso agli impieghi;
 - Per progressione nell'area funzionari, cui possono partecipare i dipendenti inquadrati nell'area Istruttori ex cat.C = laurea ed eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il vigente Regolamento di accesso agli impieghi.
2. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato attestato di qualifica professionale, eventuale titolo di studio universitario di I o II livello e/o la relativa abilitazione professionale e/o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il Regolamento di accesso agli impieghi.

ART. 3 -AVVISO DI SELEZIONE

1. Gli avvisi di selezione sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'albo pretorio comunale online e sul sito internet istituzionale del Comune, nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente.
2. Della relativa indizione ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti interessati.
3. 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.
4. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso originario. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.
5. Il Comune può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

ART. 4 -MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

1. Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa e dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.
2. La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di n. 100 punti, così distinti:

a. Valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)

Il punteggio è ripartito secondo la media aritmetica delle valutazioni annuali attribuite nell'ultimo triennio, 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:

max punti n. 50

MEDIA	PUNTI ASSEGNATI
Fino a 70	0
> 70 fino a 75	5
> 75 fino a 80	10
> 80 fino a 85	20
> 85 fino a 90	30
> 90 fino a 94	40
> 94 fino a 97	45
> 97 fino a 100	50

b. Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'area:

max punti n. 20

DESCRIZIONE	PUNTI ASSEGNATI
Titoli di studio superiore rispetto a quello richiesto quale requisito minimo necessario per l'accesso al posto attinente al profilo da ricoprire come riportato nella TAB C del CCNL 16.11.2022 cumulabili (valutabili max 4 punti per ciascun titolo di studio): ✓ diploma professionale triennale per il passaggio dall'area Operatori ex cat. A all'area Operatori esperti ex cat. B e B3; ✓ diploma di laurea di primo livello (triennale)) per il passaggio dall'area Operatori esperti ex cat. B e B3 all'area Istruttori ex cat. C; ✓ laurea specialistica/magistrale oppure vecchio ordinamento per il passaggio dall'area Istruttori ex cat. C all'area Funzionari ex cat. D;	Max 12
Master in materie specialistiche, seconde lauree in materie specialistiche inerenti il profilo da ricoprire	4
Abilitazioni all'esercizio professionale attinenti al profilo da ricoprire	4

c. Incarichi rivestiti: in questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi arricchenti degli ultimi 5 anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire:

max punti n. 10

DESCRIZIONE	PUNTI ASSEGNATI
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 (valutabili 1 punto per ciascun incarico)	Max 5
Incaricato di specifiche responsabilità (valutabili punti 3 per ogni anno)	Max 5

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza.

d. **Colloquio** per valutazione competenze professionali acquisite attinenti al profilo da ricoprire:

max punti n. 20

Il colloquio consisterà in una discussione argomentata sul curriculum professionale e sulle specifiche metodologie professionali concernenti il posto da ricoprire. La commissione dovrà, altresì, verificare le attitudini professionali del candidato all'espletamento delle attività proprie del posto da ricoprire in relazione alle specifiche esigenze professionali dell'Amministrazione, anche mediante l'approfondimento delle materie inerenti al servizio di appartenenza con particolare riferimento a:

- Conoscenze professionali;
- Competenze acquisite;
- Capacità relazionali;
- Motivazione.

Per quanto riguarda le conoscenze professionali si evidenziano:

- Ordinamento degli Enti locali, in particolare l'ordinamento finanziario e contabile (*d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.*);

- Diritto amministrativo, con riferimento al procedimento amministrativo, agli atti amministrativi e al diritto d'accesso (*l. 241/1990 e ss.mm.ii.*), nonché alle disposizioni in materia di documentazione amministrativa (*DPR 445/2000 e ss.mm.ii.*);
- Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, in particolare la disciplina del rapporto di lavoro (*d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.*);
- Trattamento e tutela dei dati personali (*Reg. UE 2016/679 e ss.mm.ii., d.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.*);
- Responsabilità civile, amministrativa e penale dei pubblici dipendenti;
- Trasparenza, accesso civico semplice e generalizzato, e anticorruzione (*l. 190/2012 e ss.mm.ii.; d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., d.lgs. 39/2013 e ss.mm.ii.*).

La data del colloquio verrà prevista in sede di avviso di selezione.

ART. 5 -COMMISSIONE

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, la valutazione del colloquio nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta da un'apposita Commissione.
2. Gli esperti della Commissione esaminatrice devono ricoprire, od aver ricoperto durante il servizio attivo, una posizione professionale almeno pari a quella del posto messo a concorso. Ai sensi dell'art. 36 del Decreto Legislativo 165/2001, non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Ai Componenti e al segretario esterni delle Commissioni saranno corrisposti i compensi previsti dalle delibere di G.C. di nomina delle Commissioni in caso che le funzioni vengano svolte al di fuori dell'orario di lavoro.
3. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente, non costituisce impedimento per svolgere la funzione di componente delle Commissioni.
4. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri ed il relativo peso percentuale fissati nel presente Regolamento.
5. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità, e in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione.
6. 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.
7. In caso di pari merito, la priorità in graduatoria viene stabilita dalla Commissione secondo i seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:
 - a) Maggiore numero di anni di esperienza maturati nel Settore/Servizio/Ufficio nel quale è incardinato il posto oggetto della procedura;
 - b) Minore età anagrafica del dipendente;
8. La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. 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 categoria da parte del dipendente meglio classificato.
9. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova con il consenso dell'interessato e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
10. 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

predetto 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. Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del trattamento tabellare è derivante da rinnovi contrattuali.