

COMUNE DI SASSETTA



Provincia di Livorno

Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali ai sensi articolo 13 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. del)

INDICE

Art.1	Progressioni verticali ex art. 13 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022	Pag. 3
Art. 2	Requisiti di partecipazione – criteri di valutazione	Pag. 3-4
Art. 3	Commissione esaminatrice	Pag. 5
Art. 4	Bando	Pag. 5
Art.5	Norma finale	Pag. 5

Art. 1 - Progressioni verticali ex art. 13 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

1. In applicazione dell'art. 52 c.1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL, che non hanno ricevuto procedimenti disciplinari nei due anni precedenti la data di emanazione del bando.
2. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel piano triennale del fabbisogno del personale, allegato PIAO (art 15, co. 1 CCNL 16.11.2022).
3. Il vincitore è esonerato dall'effettuazione del periodo di prova e allo stesso si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.
4. Gli oneri sono in via ordinaria finanziati nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018. Possono essere finanziati anche con risorse aggiuntive tratte dalle capacità assunzionali. Le progressioni verticali disciplinate dal presente regolamento, se effettuate nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018, non sono soggette al vincolo di non superare il tetto del 50% delle assunzioni decise dall'Ente, come previsto dall'orientamento applicativo Aran CFL 209 del 28/03/2023, emanato di concerto con Rgs e Funzione pubblica in conseguenza naturale della scelta legislativa di rimettere la materia alla contrattazione collettiva, stante la natura di atto di riqualificazione dell'inquadramento professionale che il contratto assegna a questo istituto.
5. La valutazione verrà effettuata secondo i seguenti fattori:
 - a) Valutazione della performance (componente "Comportamenti professionali") (30 punti su 100);
 - b) Esperienza maturata nell'Ente nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (20 punti su 100);
 - c) Titoli di studio scolastici e professionali, questi ultimi riconosciuti attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (20 punti su 100);
 - d) Competenze professionali e formative, competenze informatiche e linguistiche, competenze acquisite nei contesti lavorativi (20 punti su 100).
 - e) colloquio orale (10 punti su 100)

Art. 2 - Requisiti di partecipazione – criteri di valutazione

1. I bandi, adottati dal responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane, sono pubblicati sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni consecutivi durante i quali i dipendenti interessati possono presentare le domande di partecipazione.
2. I requisiti di partecipazione sono contenuti nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL 16.11.2022, cui si rinvia.
3. La valutazione viene effettuata tramite procedura comparativa attraverso i seguenti criteri:

a) Valutazione della performance (componente “Comportamenti professionali”): **fino al massimo di 30 punti**.

valutazione positiva 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, secondo lo schema seguente:

punteggio per ciascuna anno di valutazione 10

valutazione tra 38 e 40 punti 10

valutazione tra 30 e 37 punti 5

valutazione tra 20 a 29 punti 3

valutazione tra 0 a 10 punti 1

b) Esperienza maturata nell’Ente nell’area (o categoria) di provenienza, anche a tempo determinato, in ragione di 1 punto per anno (ridotti in misura proporzionale per i periodi inferiori) e **fino al massimo di 20 punti**;

c) Titolo di studio (ulteriore o superiore a quello del requisito base): **fino al massimo di 20 punti**

- Diploma di scuola secondaria di II° grado: punti 3
- Diploma di Laurea Triennale: punti 5
- Laurea Magistrale/Specialistica/Quinquennale: punti 10
- Abilitazione a collegio o Albo professionale: punti 2
- Corso perfezionamento post-laurea/specializzazione presso Università: punti 3

d) Competenze professionali: **fino ad un massimo di 20 punti**.

- si assegna un punteggio fino ad un massimo di 10 punti per le competenze acquisite in percorsi formativi in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione a cui il candidato ha partecipato, documentata da attestati (sono escluse le giornate di formazione obbligatoria);

- si assegna un punteggio fino ad un massimo di 5 punti per il possesso di competenze certificate in ambito informatico (ad es. ECDL, Syllabus) e linguistico, punteggio che viene ridotto in misura proporzionale;

- si assegna un punteggio fino a 10 punti in relazione alle competenze acquisite nel contesto lavorativo dell’Ente

d) colloquio orale (**fino ad un massimo di 10 punti**)

vertente sulle tematiche attinenti alle attività da svolgersi presso il Settore/Servizio di destinazione e sarà teso a verificare le peculiarità professionali, conoscenze tecniche e giuridiche specifiche, capacità di sviluppare ragionamenti dei candidati anche con riferimento all’aspetto motivazionale

4. In caso di parità si assegna la preferenza a chi nelle competenze professionali ha acquisito il punteggio più elevato o, in subordine in caso di ulteriore parità, la maggiore anzianità di servizio nell’area/categoria di provenienza.

5. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta, procedura che non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.

6. La graduatoria è approvata dal responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane, che provvede anche alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro.

Art. 3 – Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice, nominata dal Responsabile competente in materia di personale, è composta da n. 3 esperti dotati di specifiche competenze rispetto al posto che si intende ricoprire mediante la progressione verticale. I componenti, che possono essere anche interamente nominati all'esterno, non devono trovarsi in condizioni di incompatibilità come previsto dal regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi.
2. La Commissione valuta, secondo principi di imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti, attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la presente procedura.
3. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, verranno sintetizzati in un apposito Verbale, che verrà trasmesso al Servizio Personale per essere verificato e approvato con determinazione del Responsabile del Servizio.
4. La graduatoria della procedura verrà, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni.

Art. 4 - Bando

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio verrà stabilita dal Responsabile in materia di personale mediante apposito bando di selezione.
Costituiscono motivo di esclusione dalla procedura:
 - a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso sopra previsti;
 - b) la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nel bando;
 - c) la mancata sottoscrizione della domanda;
 - d) la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine assegnato.
2. L'Amministrazione può riservarsi, qualora ne ravvisi la necessità, di modificare, prorogare i termini o revocare il bando.
3. Il/i candidato/i vincitore/i della selezione nell'ordine della verrà inquadrato nell'area e profilo professionale acquisito a seguito di progressione verticale con la decorrenza che gli verrà comunicata.

Art. 5 – Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi del Comune di Sassetta.