

COMUNE DI LENO

Provincia di Brescia

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA “TRANSITORIA” DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE

(Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)

1. Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, commi 6 e 8, del CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti così come effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, disciplina le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a tutti coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma che sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.
2. Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato preventivamente dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 relativa al Piano Triennale del Fabbisogno di personale.
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di eventuali procedure valutative di cui al successivo art. 6.
4. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge.
5. Per aree s'intendono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al CCNL F.L. del 16/11/2022 – allegato A.

2. Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, sono i seguenti:
 - a) Essere dipendente del Comune di Leno a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica / differenziale stipendiale, di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, bensì anche alla data di scadenza del relativo avviso di selezione;
 - b) Essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione;
 - c) Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area ovvero in alternativa al requisito del possesso del titolo di studio ordinario, viene richiesta un'esperienza professionale maggiore in termini di anni, così come indicata per ciascuna Area di inquadramento nella seguente Tabella C del CCNL F.L. 2019-2021.
 - d) Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa, negli ultimi tre anni conclusi che precedono l'indizione della procedura.
 - e) Essere in possesso di una media positiva delle valutazioni della performance individuale del triennio precedente in base al sistema di valutazione nonché del contratto decentrato integrativo vigenti; s'intende valutazione positiva la cui media risulti pari ad almeno 60 (sessanta). Una media delle valutazioni inferiore non dà diritto alla partecipazione della procedura;

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Area	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;
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; 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;
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; 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.

3. Procedura valutativa

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato quanto segue:
 - a) *l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza con contratto a tempo determinato e/o indeterminato presso una pubblica amministrazione con profilo professionale attinente la selezione;*
 - b) *il titolo di studio posseduto con differenziazione tra profilo professionale attinente la selezione e non attinente (con valutazione ridotta)*
 - c) *le competenze professionali possedute attinente la selezione, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo.*
2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%
3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni è pari a 100 punti.
4. I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A – Esperienza	B – Titolo di Studio	C1 – Formazione acquisita nell’ambito lavorativo	C2 – Competenze professionali acquisite
Max 25 punti	Max 25 punti	Max 10 punti	Max 40 punti
Esperienza maturata nell’area di quadramento di provenienza: a) 0,30 punti per ogni mese svolto nel medesimo profilo attinente la selezione.	Valutazione titoli di studio: <ul style="list-style-type: none"> diploma di scuola secondaria di secondo grado: attinente punti 9 – non attinente punti 4,5; laurea triennale/diploma universitario: attinente punti 18 – non attinente punti 9; laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: attinente punti 24 – non attinente punti 12; master e specializzazioni post laurea: ulteriori punti 2 per ogni master solo se attinente. 	Formazione svolta solo su piattaforma istituzionali pubbliche come la SNA, SYLLABUS, FORMEZ PA attinenti solo il profilo professionale di destinazione della selezione nell’Ente: <ul style="list-style-type: none"> a) 0,5 punti per ogni corso di formazione con semplice attestato di sola partecipazione; b) 2,0 punti per ogni corso con attestazione di partecipazione e successivo superamento di esame / test finale con valutazione positiva 	Valutazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi di provenienza, attinenti il nuovo ruolo da ricoprire, tra le quali competenze certificate e incarichi rivestiti (max 40 punti come da seguente dettaglio in tabella C2)

C2 – Competenze professionali max. 40 punti:

Tipologia	Descrizione	Punteggio
<u>Conoscenze Informatiche</u>	Competenze riconosciute da Istituzioni Pubbliche, con possesso di apposita certificazione nazionale, europea, internazionale: <ul style="list-style-type: none"> ECDL / ICDL Pekit expert EIPASS 	1 punti per ogni certificazione (max 2 punti)
<u>Competenze Linguistiche</u>	Abilitazioni linguistiche conseguite presso enti con certificazione del superamento di esame / test finale: <ul style="list-style-type: none"> Titoli riconosciuti dal MIUR 	1 punti per ogni certificazione (max 2 punti)
<u>Valutazione individuale</u>	Valutazione media della performance individuale negli ultimi 3 anni conclusi prima dell’indizione della selezione, come segue: <ul style="list-style-type: none"> media tra 98 e 100,00 = 15 punti media tra 88 a 97,99 = 12 punti media tra 78 a 87,99 = 9 punti media tra 70 a 77,99 = 6 punti media tra 60 a 69,99 = 3 punti 	Come da dettaglio (max 15 punti)
<u>Abilitazioni professionali</u>	Possesso dei seguenti titoli che saranno tenuti in considerazione solo se attinenti alle attività oggetto di selezione: <ul style="list-style-type: none"> Abilitazioni professionali Iscrizioni ad albi professionale Iscrizioni agli ordini professionali 	3 punti per ogni abilitazione (max 6 punti)
<u>Competenze lavorative</u>	Competenze acquisite nel contesto dell’area professionale di provenienza, attinenti alle attività oggetto di selezione: <ul style="list-style-type: none"> Attribuzione di specifiche responsabilità di procedimenti complessi (3 punti) Attribuzione di mansioni superiori, anche ad interim o per E.Q. (4 punti) Colloquio di approfondimento delle competenze tecniche, attitudinali e motivazionali del candidato (10 punti). 	Come da dettaglio (max 15 punti)

5. La procedura valutativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100, ottenuti dalla sommatoria dei predetti punti A+B+C1+C2.

4. Commissione valutatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione formata dal Segretario Comunale (Presidente) e da altri due componenti, tra cui il Responsabile dell’Ufficio Personale o suo delegato, affiancato dal Responsabile di E.Q. afferente il posto di destinazione del soggetto vincitore della selezione.
2. La Commissione è composta dalle predette figure, quali esperti nell’ambito della gestione delle risorse umane nonché del profilo professionale che dovrà essere ricoperto. L’inquadramento di tutti i membri della commissione non potrà essere inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. Oltre ai predetti soggetti è individuato altro dipendente appartenente al settore risorse umane, esperto in materia di reclutamento di personale, a cui sono attribuite le funzioni di segretario verbalizzante.

5. Avviso della procedura valutativa

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura non contemplata nel presente regolamento sarà contenuta nell’apposito avviso di selezione approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, anche sulla scorta delle indicazioni e necessità avanzate dalla Giunta comunale.
2. L’Avviso dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente e all’albo pretorio per almeno 15 giorni consecutivi entro i quali dovrà essere presentata apposita domanda al protocollo dell’ente. Tale pubblicazione assolve integralmente a tutte gli obblighi ed esigenze di pubblicità attinenti la procedura in esame. L’Avviso potrà, altresì, essere divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti tramite i canali istituzionali utilizzati nell’ente.
3. L’Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare e/o prorogare i termini, ovvero revocare l’avviso di selezione.
4. L’Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all’istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti demandando alla Commissione esaminatrice l’ammissione o l’esclusione di eventuali candidati alla procedura in corso; ciò a seguito delle attività svolte come da successivo articolo 6). La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

6. Svolgimento dei lavori

1. Nella sua prima seduta la Commissione si insedia e riceve, tramite il soggetto designato segretario verbalizzante, il prospetto riassuntivo dei dati e notizie fornite dai candidati, con annesse le relative domande di partecipazione.
2. La Commissione esamina il curriculum professionale nonché tutta la documentazione presentata dal candidato formulando un giudizio sintetico sull’attività culturale e professionale complessivamente svolta dal soggetto medesimo. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire, la Commissione ne dà atto non attribuendo alcun punteggio e comunicandolo all’interessato.
3. La Commissione provvederà anche ad un colloquio orale, con un preavviso di almeno tre giorni, esclusivamente diretto ad approfondire le competenze tecniche, attitudinali e motivazionali del candidato.

7. Graduatoria

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui al precedente articolo 3.
2. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell’ordine, i seguenti criteri di

precedenza:

- a) maggiore punteggio riferito al criterio sub C2
- b) maggiore punteggio riferito al criterio sub C1
- c) minore età anagrafica alla data di presentazione della domanda.

3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura valutativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, salvo l'ipotesi estrema di rinuncia del vincitore per la quale è ammesso ricorrere al secondo classificato.

4. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale.

8. Rinvio ed entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia a eventuale disciplina in materia di ordinamento degli uffici e servizi nonché alle norme sul reclutamento di personale nella PA.

2. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva, salvo che il medesimo atto sia stato dichiarato immediatamente eseguibile.