



Comune di Mottola

1

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 52 D.Lgs. 165/2001 e art. 15 CCNL 16.11.2022

Approvato con D.G.C. n. 190 del 23.11.2023

Premessa

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali come dettate dalla legge, il Comune di Mottola può attivare procedure valutative per la progressione verticale riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in merito.

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii. e dell'art. 15 del CCNL 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019 -2021.

Art. 2 – Finalità del sistema di progressione verticale

Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

Art. 3 – Iter procedurale

La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa, a cura di una Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte normativa e dal presente Regolamento.

Art. 4 – Programmazione delle progressioni tra aree

La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative interne. In particolare, l'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima prevista dalla normativa con riferimento alla medesima Area.

Art. 5 – Avviso di indizione della procedura

L'Ufficio Personale, secondo le previsioni regolamentari, procede, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione, all'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, 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.

Art. 6 – Pubblicità

L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio online per 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato

e portato a conoscenza dei dipendenti tramite mail everyone. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al 15° giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

Art. 7 – Istanza di partecipazione

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in apposito elenco riepilogativo.

Art. 8 – Soggetti ammessi a partecipare

Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione.

Art. 9 – Requisiti

Gli ulteriori requisiti necessari per la partecipazione sono:

- a. essere dipendente del Comune di Mottola 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 di partenza;
- b. avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- c. possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al profilo dell'Area verso cui opera la progressione verticale.
- d. disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
- e. assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine di presentazione della domanda.

Tutti i requisiti debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione alla procedura da parte del dipendente.

Art. 10 – Istruttoria

L'Ufficio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 11 – Commissione valutatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri/parametri indicati nel seguente allegato:

a. Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

La Commissione è composta da tre componenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed E.Q. (ex cat. D) in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Mottola.

È prevista la presenza di un segretario verbalizzante, individuato tra i dipendenti a tempo indeterminato, inquadrato almeno nell'Area degli Istruttori.

Il Presidente, i componenti e il segretario della Commissione dovranno presentare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'insussistenza di cause impeditive e/o di incompatibilità.

Art. 12 – Dipendenti provenienti da terze Amministrazioni

I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva delle performance, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni sono aritmeticamente parametrize, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'Ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

Art. 13 – Criteri di valutazione

La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei criteri/parametri avviene secondo lo schema e la ponderazione stabilita tra gli stessi di cui agli allegati A e B del presente Regolamento.

Art. 14 – Attività valutativa della Commissione

La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni degli allegati e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

Art. 15 – Esito della procedura

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

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- maggiore permanenza nella categoria/area immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione;
- anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica.

Art. 16 – Formazione della graduatoria finale e inquadramento dei vincitori

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun dipendente. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie.

Le graduatorie sono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e hanno validità esclusivamente per la selezione cui sono riferite.

I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nell'Area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 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.

I dipendenti vincitori della progressione verticale verranno inquadrati con il nuovo profilo professionale acquisito e non potranno partecipare a ulteriori progressioni verticali nei tre anni successivi al nuovo inquadramento.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione risulti superiore al trattamento tabellare iniziale del nuovo inquadramento, 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 categoria o area (art. 15, comma 3, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022).

Art. 17 – Pubblicità dell'esito della procedura

La graduatoria della procedura di progressione verticale interna è resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito, sul sito istituzionale dell'Ente nel portale Amministrazione Trasparente.

Art. 18 - Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme di legge e contrattuali in materia, nonché a quelle contenute nel Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente tempo per tempo vigente.

Allegati:

- Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

ALLEGATO A

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Progressione economica verticale nell'Area degli Operatori esperti	Elementi di valutazione	Massimo Totale punti 100
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 60 punti da 71 a 80 = 65 punti da 81 a 90 = 70 punti da 91 a 95 = 75 punti da 96 a 100 = 80 punti	80
Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno	<ul style="list-style-type: none"> • Possesso di diploma che consente l'accesso all'università: Punti 5 oppure • Possesso di laurea triennale: punti 10 oppure • Possesso di laurea magistrale/specialistica o vecchio ordinamento: punti 15 	15
Numero e tipologia incarichi rivestiti	<u>1 punto per ogni incarico in base alla tabella allegata al contratto integrativo vigente e per ogni anno di incarico considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a 6 mesi. *</u>	5
Totale punteggio		100

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

Progressione economica verticale nell'Area degli ISTRUTTORI	Elementi di valutazione	Massimo Totale punti 100
<p>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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.</p>	<p>da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 60 punti da 71 a 80 = 65 punti da 81 a 90 = 70 punti da 91 a 95 = 75 punti da 96 a 100 = 80 punti</p>	80
<p>Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possesso di laurea triennale: Punti 5 oppure • Possesso di laurea magistrale/specialistica o vecchio ordinamento: punti 10 • In aggiunta ai precedenti punteggi: • Master: (max. 1) punti 2 • Abilitazione professionale: punti 2 • Iscrizione albi professionali: punti 1 	15
<p>Numero e tipologia incarichi rivestiti</p>	<p><u>1 punto per ogni incarico in base alla tabella allegata al contratto integrativo vigente (art. 84 ccnl 16/11/2022) e per ogni anno di incarico considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a 6 mesi. *</u></p>	5
Totale punteggio		100

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI

Progressione economica verticale nell'Area dei Funzionari	Elementi di valutazione	Massimo Totale punti 100
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 60 punti da 71 a 80 = 65 punti da 81 a 90 = 70 punti da 91 a 95 = 75 punti da 96 a 100 = 80 punti	80
Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno	<ul style="list-style-type: none"> • Possesso di laurea magistrale/specialistica o vecchio ordinamento: punti 5 • In aggiunta ai precedenti punteggi: • Master: (max. 1) punti 2 • Abilitazione professionale: punti 2 • Iscrizione albi professionali: punti 1 	10
Numero e tipologia incarichi rivestiti negli ultimi 3 anni	<u>1 punto per ogni incarico in base alla tabella allegata al contratto integrativo vigente (art. 84 ccnl 16/11/2022) e per ogni anno di incarico considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a 6 mesi.*</u>	10
Totale punteggio		100

- Per le progressioni anni 2023-2026 per le quali gli incarichi sono stati assegnati dai responsabili in base ai criteri dell'art. 70 - quinquies C.C.N.L. 21/05/2018 il punteggio verrà assegnato in ragione di un punteggio pari a 0,1% in relazione all'importo erogato a ciascun dipendente per ogni anno negli ultimi 3 anni.
- A titolo semplificativo si determina nel seguente modo:

- Importo indennità di responsabilità pari a euro 600,00	punti 0,6
- Importo indennità di responsabilità pari a euro 800,00	punti 0,8
- Importo indennità di responsabilità pari a euro 300,00	punti 0,3

Per i dipendenti che, in base alle specifiche attestazioni dei responsabili, hanno ottenuto più di una indennità di responsabilità (es. responsabilità specifiche dell'anagrafe) il punteggio sarà pari alla somma complessivamente ricevuta.