

REGOLAMENTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE

PROCEDURA STRAORDINARIA E TEMPORANEA AI SENSI
DELL'ART. 13, COMMI 6-7-8 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI
LOCALI DEL 16/11/2022

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. La presente disciplina regola le progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022, riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla Tabella C allegata al medesimo contratto collettivo e parte integrante del presente Regolamento (allegato 3) mediante passaggio all'Area superiore e 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.

2. La disciplina di cui al presente articolo si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato al successivo comma 3, a quella ordinariamente prevista ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. L'Amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili.

3. La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente articolo, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli articoli 12 e 13 del CCNL 16/11/2022, e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31/12/2025.

4. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale collettiva, e in particolare dagli articoli 13 e 15 del richiamato CCNL 16/11/2022, le progressioni di carriera di cui al presente articolo configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.

5. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore.

Art. 2

Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Verona che siano in servizio attivo presso questo ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.

2. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:

- essere inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali stipulato in data 16/11/2022;
- possedere i requisiti per il passaggio all'area superiore oggetto della specifica procedura bandita di cui alla Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022;
- rivestire uno dei profili ammessi alla selezione, così come previsto dall'Avviso di indizione della procedura.

3. 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 della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova Area, in favore dei vincitori della selezione.

4. Alle procedure non possono partecipare i dipendenti che siano stati oggetto di sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti la data di scadenza dell'istanza di partecipazione alla procedura a cui il dipendente partecipa.

Art. 3

Programmazione e avviso di selezione

1. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale.

2. La Direzione Risorse Umane, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione della programmazione dell'Amministrazione di cui al comma precedente, l'emanazione dell'Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera straordinarie di cui al presente articolo, 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.

3. L'Avviso di cui al comma precedente viene pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni consecutivi nella Intranet riservata al personale e nella sottosezione "Bandi di concorso per il reclutamento di personale" della sezione "Bandi di concorso" dell'Amministrazione trasparente, assolvendo integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso di cui ai commi precedenti. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura e alla conseguente valutazione. L'Avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale fissato nell'Avviso stesso.

5. La Direzione Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura valutativa. Il Dirigente della Direzione Risorse Umane, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

Art. 4

Commissioni esaminatrici

1. Le Commissioni esaminatrici dovranno essere nominate, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande, con determinazione del Dirigente della Direzione Risorse Umane. Esse saranno presiedute da un Dirigente e saranno composte da due esperti nelle materie oggetto della procedura.

2. Gli esperti potranno essere scelti tra i Dirigenti e i dipendenti del Comune di Verona appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Nella composizione della Commissione, salva motivata impossibilità, si applica il principio della parità di genere, come previsto dall'art. 9 comma 1 del D.P.R. n. 487/1994 e s.m.i.. Ai sensi dell'art. 57 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i., entro tre giorni dalla sua adozione, l'atto di nomina della Commissione dovrà essere inviato alla Consigliera di Parità Regionale.

4. Le funzioni di Segretario saranno affidate a dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Verona, nominati contestualmente alla Commissione esaminatrice. Il Segretario dovrà essere scelto tra i dipendenti di Area pari o superiore a quella dei posti previsti dalla procedura di valutazione.

5. L'Amministrazione, laddove possibile, garantirà il principio di rotazione dei suddetti incarichi.

6. Il Presidente e i componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione si risolve per qualsiasi motivo durante l'espletamento dei lavori, cesseranno dall'incarico, salvo loro conferma da parte dell'Amministrazione.

7. Le funzioni di componente della Commissione, svolte dai dipendenti del Comune di Verona, non comportano diritto a specifico compenso aggiuntivo.

Art. 5

Modalità di svolgimento dei lavori e validità delle sedute

1. La Commissione esaminatrice si insedia alla data fissata dal Presidente. All'atto dell'insediamento la Commissione dovrà accertare la regolarità della propria costituzione. Nella prima seduta la Commissione stabilirà:

- il termine di conclusione del procedimento. L'eventuale inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata, collegialmente, dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione al Dirigente della Direzione Risorse Umane;
- i criteri di valutazione dei titoli, ove necessario.

2. La Commissione, successivamente, procederà:

- alla valutazione dei titoli posseduti dai candidati;
- allo svolgimento dei colloqui;
- alla formazione della graduatoria provvisoria di merito;
- alla trasmissione al Dirigente della Direzione Risorse Umane di tutti gli atti della procedura valutativa per la successiva approvazione della graduatoria definitiva.

3. Per la validità delle sedute della Commissione dovranno essere presenti tutti i suoi componenti. Le deliberazioni saranno assunte a maggioranza dei componenti. Il Commissario che dissenta dalla maggioranza ha diritto di richiedere la verbalizzazione dei motivi del proprio dissenso. Il Segretario redigerà i verbali delle sedute e delle operazioni in esse effettuate, che saranno sottoscritti da tutti i commissari e dal Segretario stesso.

Art. 6

Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- titolo di studio;
- 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.

2. Agli elementi di valutazione delle procedure sono attribuiti i punteggi sotto indicati:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 40 punti):

servizio prestato alle dipendenze del Comune di Verona o altra pubblica amministrazione, di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, ovvero in altra Area superiore, con l'attribuzione di 2 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi. Per area di provenienza si intende l'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, secondo la tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione Tabella B del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 (allegato 2). Per accedere all'Area di inquadramento superiore (profilo professionale di destinazione) è necessario essere inquadrato alla data di scadenza del bando nel profilo professionale di provenienza secondo la tabella allegata sub 1 al presente Regolamento.

Verranno prese in considerazione esclusivamente le esperienze maturate nell'area di provenienza in misura superiore rispetto al requisito di cui alla Tabella di corrispondenza – Tabella C del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022.

b) titolo di studio (massimo 20 punti):

Verranno presi in considerazione esclusivamente i titoli di studio superiori rispetto al requisito di cui alla Tabella di corrispondenza - Tabella C del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022. Tutti i titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto della procedura valutativa; l'attinenza sarà valutata dalla Commissione di cui all'art. 4, attribuendo i seguenti punteggi:

TITOLO DI STUDIO	PUNTI 20
1. - Diploma di scuola secondaria di II grado	Punti 5
2. - Diploma di laurea triennale	Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il titolo di cui al punto 1)</i>
3. - Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il titolo di cui ai punti 1 e 2)</i>
4. Master universitario di I livello	Punti 1 <i>(per ciascun titolo) fino a un massimo di punti 2</i>
5. Master universitario di II livello	Punti 2 <i>(per ciascun titolo) fino a un massimo di punti 4</i>
6. Dottorato di Ricerca	Punti 2 <i>(per ciascun titolo) fino a un massimo di punti 2</i>
7. Diploma di specializzazione	Punti 2 <i>(per ciascun titolo) fino a un massimo di punti 2</i>

c) competenze professionali (massimo 40 punti):

<p align="center">PERCORSI FORMATIVI (esclusa la formazione obbligatoria)</p>	<p align="center">PUNTI 15</p>
<p>Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale indicato nell'avviso della procedura valutativa, validamente conclusi con certificato di formazione attestante il superamento dell'esame finale, svolti nell'ultimo triennio, esclusi i corsi di formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.</p>	<p>1 punto per corso (max n. 6 corsi), massimo punti 6</p>
<p>Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale indicato nell'avviso della procedura valutativa, di particolare rilevanza della durata di almeno 25 ore, validamente conclusi con certificato di formazione attestante il superamento dell'esame finale, svolti nell'ultimo triennio, esclusi i corsi di formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</p>	<p>3 punti per corso (max n. 3 corsi), massimo punti 9</p>
<p align="center">COMPETENZE CERTIFICATE</p>	<p align="center">PUNTI 6</p>
<p>Conoscenze informatiche riconosciute con certificazione in corso di validità e della durata di almeno 25 ore validamente conclusi con certificato di formazione attestante il superamento dell'esame finale svolte nell'ultimo triennio</p>	<p>1 punto per corso (max n. 3 corsi) massimo punti 3</p>
<p>Competenze Linguistiche - Corsi di lingua straniera con valutazione/esame finale superato e riconosciute con certificazione almeno di livello B1 e in corso di validità</p>	<p>1,5 punti per corso (max n. 2 corsi) massimo punti 3</p>
<p align="center">ABILITAZIONI PROFESSIONALI</p>	<p align="center">PUNTI 9</p>
<p>Abilitazioni professionali, attinenti al profilo professionale indicato nell'avviso della procedura valutativa (escluse le abilitazioni necessarie e richieste per ricoprire il posto di lavoro nel quale il dipendente è inquadrato al momento della candidatura)</p>	<p>3 punti per abilitazione (max n. 3 abilitazioni) massimo punti 9</p>

COLLOQUIO	PUNTI 10
Colloquio motivazionale finalizzato a verificare le attitudini e competenze del candidato ad assumere il ruolo, le funzioni e le responsabilità previste dal nuovo inquadramento e profilo professionale con riferimento ad eventuali incarichi procedurali rivestiti	massimo punti 10 (in base ai criteri di graduazione predeterminati dalla Commissione)

3. A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età anagrafica.

Art. 7

Esito della valutazione e assunzione in servizio

1. Esaurita la fase di valutazione delle candidature, il Presidente della Commissione della procedura dichiara vincitori i candidati che hanno ottenuto il punteggio più alto, nei limiti dei posti previsti dalla procedura valutativa.

2. La valutazione è formalizzata in un verbale che, unitamente agli atti della procedura valutativa, è trasmesso al Dirigente della Direzione Risorse Umane, che li approverà con apposita determina dirigenziale.

3. In esito all'approvazione degli atti verrà dato corso alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro con il/i vincitore/i della procedura, che sarà costituito e regolato da un contratto individuale, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL nel tempo vigente.

4. I vincitori della procedura valutativa saranno inquadrati nel profilo professionale dell'Area immediatamente superiore previsto dalla procedura stessa e potranno essere assegnati eventualmente anche a diversa Direzione e/o Servizio.

5. Ai dipendenti vincitori della procedura valutativa viene attribuito il tabellare iniziale della nuova Area. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto delle progressioni economiche e/o di attribuzione del differenziale stipendiale, sia superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova Area, il dipendente conserva la differenza a titolo di assegno personale assorbibile in occasione di eventuali successive progressioni economiche.

6. I vincitori delle procedure valutative di cui alla presente disciplina sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

7. L'inquadramento nella nuova Area è comunque subordinato all'accertamento del possesso dei requisiti e titoli dichiarati nella domanda di partecipazione che sono stati oggetto di valutazione, nonché alla concreta possibilità, da parte dell'Amministrazione, di costituire i relativi rapporti di lavoro in base alle disposizioni di legge vigenti al momento della stipulazione del contratto, relative al personale degli Enti Locali

Art. 8
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dopo che è divenuta esecutiva la relativa deliberazione di approvazione.

AREA	PROFILI DI PROVENIENZA	PROFILI DI DESTINAZIONE
Da Area degli Operatori ad Area degli Operatori Esperti	Operatore servizi generali	Operatore esperto servizi generali amministrativi – contabili
	Operatore servizi tecnici	Operatore esperto servizi tecnici
Da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori	Operatore esperto servizi generali amministrativi – contabili	Istruttore servizi amministrativi – contabili
	Operatore esperto servizi tecnici	Istruttore servizi tecnici
Da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore di Polizia Locale	Funzionario di Polizia Locale
	Istruttore servizi informatici	Funzionario servizi informatici
	Istruttore servizi amministrativi – contabili	Funzionario servizi amministrativi – contabili
	Educatore asili nido	Educatore asili nido
	Educatore scuola pre lavoro / di sostegno	Educatore scuola pre lavoro / di sostegno
	Insegnante scuola dell'infanzia	Insegnante scuola dell'infanzia
	Istruttore servizi tecnici	Funzionario servizi tecnici
	Istruttore bibliotecario	Funzionario bibliotecario

Tabella B

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione





PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1		AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1		AREA DEGLI OPERATORI

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione 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;
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.