

AII. A) - PROCEDURE PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE, AI SENSI DEL CCNL 2019-2021 E DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS 165/2001

1 - Ambito di applicazione

1. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021 e dell'art 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n.113, fatta salva almeno una riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata dall'accesso dall'esterno, nel rispetto del Piano triennale dei Fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree.
2. Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al CCNL 2019-2021 – Allegato A.
3. Le progressioni tra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti assunti a tempo indeterminato presso il Comune di Desenzano del Garda in un'ottica di sviluppo professionale, valorizzazione del personale e riconoscimento del merito.
4. La disciplina è finalizzata a:
 - riconoscere e valorizzare il possesso di titoli e competenze professionali maturate, in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;
 - riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno all'area di destinazione;
 - valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti negli ultimi 3 anni di servizio presso il Comune di Desenzano del Garda.
5. I posti da destinare alle progressioni tra le aree sono individuati dalla Giunta comunale nell'ambito del Piano triennale dei Fabbisogni di personale.
6. Le progressioni tra le aree avvengono tramite procedure comparative basate su:
 - valutazione positiva conseguita dai dipendenti negli ultimi tre anni in servizio (o comunque le ultime tre valutazioni in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);
 - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
 - numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2 - Requisiti per la partecipazione

1. Alla procedura comparativa per le progressioni tra le aree ordinarie possono partecipare i dipendenti del Comune di Desenzano del Garda che alla data di scadenza delle relative procedure siano in servizio a tempo indeterminato e in possesso dei seguenti requisiti:
 - abbiano prestato almeno 36 mesi di effettivo servizio, anche non continuativo, presso il Comune di Desenzano del Garda;
 - siano inquadrati nell'area professionale art. 12 CCNL 2019/2021 immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione;
 - siano in possesso dei medesimi titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno;
 - non siano stati oggetto di sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni precedenti la procedura comparativa;
 - abbiano ottenuto una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, anche in uno solo degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti richiesti.
2. Ferma restando la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli sotto elencati, i titoli di studio richiesti per l'accesso all'Area oggetto di selezione vengono indicati nei singoli avvisi, nel rispetto di quanto disciplinato dal CCNL 2019-2021:
 - a) il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado per l'accesso all'Area degli Operatori;

- b) il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado accompagnato da una specifica qualificazione professionale per l'accesso all'Area degli Operatori Esperti;
 - c) il possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado per l'accesso all'Area degli Istruttori;
 - d) il possesso della Laurea triennale (L) o del diploma di Laurea del previgente ordinamento universitario (DL) o della Laurea Specialistica o Magistrale (LS o LM) degli ordinamenti successivi, per l'accesso all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
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 nella nuova area professionale art. 12 CCNL 2019/2021, in favore del vincitore della selezione.

3 - Avvisi di selezione

1. Gli avvisi di selezione per le progressioni tra le aree sono predisposti dal Settore Risorse Umane e sono pubblicati per un periodo di almeno 15 giorni all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet istituzionale; ne viene inoltre data comunicazione a tutti i dipendenti e alle R.S.U. del Comune di Desenzano del Garda. La pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale e sull'albo pretorio e la relativa comunicazione via email assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. Negli avvisi sono indicati:
 - l'area contrattuale ed il profilo professionale per i quali concorrere;
 - il Settore dell'Ente ove è collocato il posto da ricoprire;
 - i requisiti e le competenze richiesti per il posto da ricoprire;
 - il termine e le modalità di presentazione delle domande;
 - le modalità di svolgimento della selezione.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura dovrà presentare istanza secondo le indicazioni riportate nell'avviso di selezione e indicando:
 - l'esperienza lavorativa effettivamente maturata, negli ultimi 10 anni presso una Pubblica Amministrazione;
 - i titoli di studio conseguiti ed eventuali altri titoli di studio post diploma o post laurea;
 - eventuale formale attribuzione di incarichi superiori o specifiche responsabilità;
 - abilitazione professionale ove prevista;
 - la partecipazione a corsi di formazione certificati;
 - ogni altra informazione ritenuta utile ai fini della valutazione, a tal fine può allegare il proprio curriculum vitae;
4. Il servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, verificando il possesso dei requisiti necessari per accedere alla procedura comparativa.
5. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da un'apposita commissione.

4 - Commissione esaminatrice

1. La procedura comparativa sarà gestita da una commissione esaminatrice, nominata con determinazione del Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane, composta da:
 - Presidente: Dirigente Responsabile del Settore/Area destinatario della progressione verticale;
 - Componente: Incaricato di EQ responsabile del Settore destinatario della progressione verticale;
 - Componente: Incaricato di EQ responsabile di un altro Settore dell'area in oggetto;
 - Segretario: un dipendente del Settore Risorse Umane.
2. La commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i seguenti criteri/parametri:

- valutazione conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, secondo le definizioni e disposizioni del vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'ente;
- valutazione di eventuali titoli di studio ulteriori, in particolare se pertinenti con il posto oggetto di progressione tra le aree, rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno all'area professionale art 12 CCNL;
- valutazione di eventuali titoli professionali o percorsi formativi posseduti dal dipendente, in particolare se pertinenti con il posto oggetto della progressione tra le aree;
- valutazione del numero e della tipologia degli incarichi rivestiti dal dipendente durante il servizio prestato per l'ente, in particolare se pertinenti con il posto oggetto di progressione tra le aree;
- valutazione delle competenze professionali detenute dal dipendente, in particolare se pertinenti con il posto oggetto di progressione tra le aree.

5 - Criteri di valutazione per le progressioni tra le aree

1. La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di 100 punti così suddivisi:

a) Valutazione della performance – max 50 punti:

Intesa in termini di risultati conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della performance rilevata quale valore medio degli ultimi tre anni sulla base del sistema vigente, al lordo di eventuali decurtazioni per assenze.

Fascia 1	Da 541 a 600	50 punti
Fascia 2	Da 481 a 540	40 punti
Fascia 3	Da 421 a 480	30 punti
Fascia 4	Da 361 a 420	20 punti
Fascia 5	Da 301 a 360	10 punti
Fasce 6-10	Fino a 300	0 punti

b) Possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, esperienze professionali – max 25 punti:

Titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno in materie non attinenti al profilo da ricoprire	3 punti
Titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno in materie attinenti al profilo da ricoprire	5 punti
Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art 1 c. 2 D.Lgs 165/2001 alla data del bando in altri ambiti professionali (1 punto per ogni anno massimo 10 anni)	10 punti
Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art 1 c. 2 D.Lgs 165/2001 alla data del bando nel medesimo ambito professionale (2 punti per ogni anno massimo 10 anni)	20 punti

c) Incarichi rivestiti – max 15 punti:

Vengono valutati gli incarichi lavorativi che arricchiscono la professionalità, relativi agli ultimi 5 anni dalla data di approvazione dell'avviso e attinenti al profilo da ricoprire:

Specifiche responsabilità – art. 84 del CCNL 2019-2021	3 punti per ogni anno di incarico
Attribuzione formale di incarichi, funzioni di coordinamento mansioni superiori	2 punti per ogni incarico
Presidente o membro di commissione/gara	2 punti per ogni incarico
Incarico esterno ex art 53 d.lgs 165/2001 attinente al profilo da ricoprire	1 punto per ogni incarico

Ai fini del calcolo, le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.

d) Competenze professionali acquisite dal dipendente negli ultimi 5 anni - max 10 punti:

Partecipazione a percorsi formativi certificati attinenti al profilo da ricoprire (3 punti per corso, massimo 2 corsi)	6 punti
Esperienza lavorativa attinente al ruolo in ambito privato (1 punto per ogni anno, massimo 5 punti)	5 punti
Abilitazioni o qualificazioni professionali attinenti al ruolo da ricoprire (2 punti per abilitazione, massimo 2 abilitazioni)	4 punti

2. Esaurita la fase di comparazione delle candidature, la commissione esaminatrice forma una graduatoria secondo l'ordine del punteggio riportato da ciascun candidato e dichiarerà vincitori, nei limiti dei posti messi a disposizione, i candidati che hanno ottenuto il punteggio più alto.
3. La commissione valuta, secondo i principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti. In caso di necessità decide in via discrezionale, attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità, tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la procedura. A parità di punteggio:
 - a) precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nella media della performance individuale;
 - b) in caso di parità di punteggio di cui alla lettera a), precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nell'area professionale art. 12 CCNL funzioni locali 2019/2021 immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione.

6 - Esito della valutazione comparativa e progressione tra le aree

1. La valutazione comparativa si conclude con un verbale della commissione giudicatrice che dichiarerà vincitori, nei limiti dei posti messi a selezione, i candidati che hanno ottenuto il punteggio complessivo più alto.
2. Gli atti della procedura comparativa vengono trasmessi al Dirigente del Settore Risorse Umane, che li approverà con apposita determinazione dirigenziale e darà corso alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro.
3. Il rapporto di lavoro con il vincitore sarà costituito e regolato con apposito contratto individuale di lavoro, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL vigente.
4. Nel caso in cui il posto messo a selezione sia a tempo pieno e il candidato vincitore abbia in essere un contratto a tempo parziale, l'inquadramento nell'area superiore è subordinato all'accettazione del contratto a tempo pieno.
5. Ai dipendenti vincitori della procedura comparativa viene attribuito il tabellare iniziale della nuova area. Qualora il trattamento in godimento, acquisito per effetto di progressioni economiche, sia superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova area, il dipendente conserva la differenza a titoli di assegno personale assorbibile in occasione di eventuali successive progressioni all'interno o tra le Aree.
6. I vincitori delle procedure comparative sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 2 del CCNL 2019/2021.
7. L'inquadramento nella nuova area è, comunque, subordinato all'accertamento del possesso dei requisiti, titoli ed esperienze dichiarati nella domanda di partecipazione che sono stati oggetto di valutazione, nonché alla 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.