



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia



COMUNE DI PORTOGRUARO

REGOLAMENTO RELATIVO ALLE PROCEDURE E AI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE

(Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 59 del 03/05/2024)

Art. 1 – Oggetto e definizione

1. Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali come dettate dalla legge e dal CCNL del 16.11.2022, il Comune di Portogruaro può attivare procedure valutative per le progressioni tra le Aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente e dal presente regolamento;
2. Il presente Regolamento pertanto opera in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52 comma 1 bis, penultimo periodo, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. e del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e relativo al triennio 2019 -2021 (in futuro solo CCNL);
3. In fase di prima applicazione e, comunque, entro il 31 dicembre 2025, le progressioni tra le Aree sono effettuate ai sensi dell'art. 13 comma 6 con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL.

Art. 2 – Profili procedurali

1. 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, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa;
2. Programmata la procedura valutativa interna, la stessa deve essere preceduta da apposito avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio on-line dell'Ente, per almeno 15 giorni naturali consecutivi, e diffuso a cura dell'ufficio personale a tutti i dipendenti. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura;
3. L'avviso di cui al comma 2 contiene 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;
4. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'avviso di cui al comma 2, non può essere inferiore a 15 giorni naturali consecutivi e decorrere dalla pubblicazione dell'avviso stesso nell'albo pretorio on-line dell'Ente;
5. Il dipendente che intende partecipare alla procedura, presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso;



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia



6. La procedura valutativa, sia essa ordinaria o in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL, si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura e sarà riconosciuta al candidato purché ancora in servizio al termine della procedura stessa;

7. L'avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art. 3 - Requisiti

1. Possono partecipare alle **procedure ordinarie** di progressioni tra le Aree i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere dipendente del Comune di Portogruaro a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente alla data di presentazione della domanda;
- Essere inquadrato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
- Essere in possesso dell'idoneità fisica alla mansione da ricoprire;
- Avere un'anzianità di servizio presso l'Ente, nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura, di almeno tre anni alla data di presentazione della domanda;
- Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
- 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. Per valutazione positiva si intende la valutazione minima prevista dal sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente per l'accesso ai differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali – PEO);
- Non aver riportato sanzioni disciplinari, superiori al rimprovero scritto, nei due anni che precedono l'indizione della procedura.

2. Possono partecipare alle **procedure in deroga** di progressioni tra le Aree, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL, i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere dipendente del Comune di Portogruaro a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente alla data di presentazione della domanda;
- Essere inquadrato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
- Essere in possesso dell'idoneità fisica alla mansione da ricoprire;



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

Gemellata con:



- Avere un'anzianità di servizio presso l'Ente, nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura, di almeno tre anni alla data di presentazione della domanda;
- Possedere il titolo di studio e i requisiti previsti nella tabella C indicata dall'art. 13 comma 6 del CCNL, precisando che nel calcolo degli anni di esperienza si tiene conto anche del periodo maturato nell'Ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra Enti;
- 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. Per valutazione positiva si intende la valutazione minima prevista dal sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente per l'accesso ai differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali – PEO);
- Non aver riportato sanzioni disciplinari, superiori al rimprovero scritto, nei due anni che precedono l'indizione della procedura.

3. L'Ufficio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

Art. 4 – Valutazione delle candidature

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata, anche con riferimento al profilo professionale, da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i seguenti criteri e parametri:

TAB. A “valutazione delle candidature e valorizzazione dei punteggi”		
ITEM	PUNTI MAX	
1. ESPERIENZA	20	
<i>ANNI DI SERVIZIO</i>	15	
<i>INCARICHI</i>	5	
2. TITOLI	39	
<i>TITOLO DI STUDIO</i>	20	
<i>VOTAZIONE CONSEGUITA</i>	10	
<i>ALTRI TITOLI E ABILITAZIONI</i>	9	
3. COMPETENZE PROFESSIONALI	3a. VALUTAZIONE	21
	3b. COLLOQUIO	20
TOTALE	100	
1. ESPERIENZA		
<i>ANNI DI SERVIZIO</i> (servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex categoria) a quella oggetto della selezione, eccedente il periodo richiesto per l'ammissione alla selezione)	PUNTEGGIO	
fino a 3 anni	2	
da oltre 3 a 5 anni	5	
da oltre 5 fino a 7	7	
da oltre 7 fino a 10	10	
oltre 10	15	
<i>INCARICHI NELL'ULTIMO TRIENNIO</i> (alternativi e fino ad un massimo di 5)	PUNTEGGIO	



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

Gemellata con:



Marmande

Ejea de los Caballeros

mansioni superiori	0,33 a semestre	2	
specifiche responsabilità	0,83 a semestre	5	
2. TITOLI			
<i>TITOLO DI STUDIO</i> (considerare quello di maggiore livello)		PUNTEGGIO	
LAUREA SPECIALISTICA IN DISCIPLINA ATTINENTE		20	
LAUREA SPECIALISTICA IN DISCIPLINA NON ATTINENTE		15	
LAUREA TRIENNALE IN DISCIPLINA ATTINENTE		17	
LAUREA TRIENNALE IN DISCIPLINA NON ATTINENTE		12	
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE IN DISCIPLINA ATTINENTE		10	
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE IN DISCIPLINA NON ATTINENTE		8	
<i>VOTAZIONE CONSEGUITA (*)</i>		PUNTEGGIO	
FASCIA 1		10	
FASCIA 2		8	
FASCIA 3		6	
FASCIA 4		4	
LAUREA	FASCIA	(*)	
110 /100 E LODE	1		
DA 105 A 109	2		
DA 99 A 104	3		
SOTTO 99	4		
DIPLOMA IN SESSANTESIMI	FASCIA		
60	1		
DA 50 A 59	2		
DA 45 A 49	3		
SOTTO I 45	4		
DIPLOMA IN CENTESIMI	FASCIA		
100	1		
DA 85 A 99	2		
DA 75 A 84	3		
SOTTO I 75	4		
<i>ALTRI TITOLI E ABILITAZIONI</i> (i master sono alternativi)			PUNTEGGIO
MASTER I LIVELLO		2	
MASTER II LIVELLO		3	
DOTTORATO		4	
ABILITAZIONE PROFESSIONALE		2	
3. COMPETENZE PROFESSIONALI	3a. VALUTAZIONE (somma punteggi ultimo triennio)		
	VALUTAZIONE ANNUALE		PUNTEGGIO
	meno di 25		2
	da 25 a 25,99		3
	da 26 a 26,99		4
	da 27 a 27,99		5
	da 28 a 28,99		6
	oltre 29		7
3b. COLLOQUIO		20	
Assenza di provvedimenti disciplinari			
La valutazione di tutti i provvedimenti disciplinari è riferita all'ultimo biennio e viene individuata		0	



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

Gemellata con:



Marmande

Ejea de los Caballeros

come criterio di ponderazione negativo. La sanzione più grave assorbe le minori e i punteggi non si sommano:

- *assenza di sanzioni: 0 punti;*
- *rimprovero scritto: - 4 punti.*

-4

2. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle sopra riportate indicazioni 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;

3. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Art. 5 – Esito della procedura e graduatoria finale

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

2. La graduatoria della procedura, sia in applicazione dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 che dell'art.13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, viene, inoltre, resa nota al personale dipendente mediante pubblicazione della stessa sul sito internet, sezione Amministrazione Trasparente, e all'albo pretorio on-line dell'Ente per almeno 15 giorni;

3. In analogia alle procedure di acquisizione del personale dall'esterno e nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane e della tutela dell'interesse della pubblica amministrazione, per i dipendenti che accedono all'area superiore a seguito di progressione verticale, è previsto il vincolo di permanenza minimo di cinque anni presso l'Ente.