



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

REGOLAMENTO

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 58 DEL 30/03/2023)

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 1 - Ambito di applicazione

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, ed in esecuzione all'art. 15 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, il Comune di Aci Castello adotta la seguente disciplina delle progressioni fra le aree e fra le qualifiche.

Le progressioni fra le aree e fra le qualifiche consentono il passaggio dalla area/qualifica di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il sistema di progressione fra le aree e fra le qualifiche si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nella categoria immediatamente superiore.

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

Sono ammessi a partecipare alle progressioni tra aree e qualifiche diverse i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che:

- a) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio antecedente l'anno in cui è programmata la progressione;
- b) posseggono il titolo di studio ordinariamente previsto per l'accesso dall'esterno;

Art. 3 - Modalità di svolgimento della selezione

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione tra aree e qualifiche diverse, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

- a) Valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio: fino punti 30

MEDIA TRIENNALE DELLA VALUTAZIONE PERFORMANCE	PUNTEGGIO
Punteggio inferiore a 60/100	Punti 0
Punteggio da 60/100 a 69,99/100	Punti 3
Punteggio da 70/100 a 74,99/100	Punti 6
Punteggio da 75/100 a 79,99/100	Punti 10
Punteggio da 80/100 a 84,99/100	Punti 15
Punteggio da 85/100 a 89,99/100	punti 20
Punteggio da 90/100 a 94,99/100	Punti 25

Punteggio pari o superiore a 95/100	punti 30
-------------------------------------	----------

La valutazione della performance del singolo dipendente è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti delle altre strutture organizzative, mediante l'applicazione della seguente formula: valutazione media individuale del triennio moltiplicata per il rapporto tra la media delle valutazioni medie di ciascun anno delle strutture organizzative dell'Ente e la valutazione media di ciascun anno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente valutato;

- b) Il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione: fino a punti 20

TITOLI	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria superiore [da valutare solo per le selezioni per passaggio da categoria A / Operatore in categoria B / Operatore Esperto]	punti 6
Laurea triennale attinente al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione [da valutare solo per le selezioni per passaggio da categoria B / Operatore Esperto in categoria C / Istruttore]	punti 6 a titolo
Laurea specialistica/magistrale (assorbe il punteggio della laurea triennale) o diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione	punti 12 a titolo
Master universitario di primo livello - Abilitazione professionale, attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione	punti 3 a titolo
Dottorato di ricerca - Diploma di specializzazione universitario - Master universitario di secondo livello attinente al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione	punti 6 a titolo
corsi di formazione di durata almeno trimestrale con superamento di esame finale, attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione	punti 0,25 a corso
idoneità in concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore	2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 6 punti

- c) Il numero e la tipologia di incarichi rivestiti nel quinquennio antecedente l'anno in cui è programmata la progressione, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti da provvedimenti formali: fino a punti 50.

INCARICHI	PUNTEGGIO
Responsabile del Procedimento - Membro di commissione di concorso/gara	Punti 1 per procedimento / commissione di concorso/gara
Incarichi professionali ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	Punti 2 per incarico
Responsabile di Ufficio/Servizio	Punti 3 per incarico di durata non inferiore a mesi 12
Specifiche responsabilità affidate ex Art. 84 e Art. 97 CCNL FL 16/11/2022 [ex Art. 70 quinquies, co. 1 e Art. 56 sexies CCNL FL 21/05/2018] (Ex Art. 17) e/o Responsabile vicario di P.O.	Punti 5 per incarico di durata non inferiore a mesi 12
Responsabile di P.O. – Incarico di EQ	Punti 5 per incarico di durata non inferiore a mesi 6

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art. 84 CCNL FL 16/11/2022 assegnato in quanto responsabile di procedimento)

Art. 4 - Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Settore avente competenza in materia di Personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sulla sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto sezione di primo livello “Bandi di Concorso” nel sito istituzionale del Comune e ne viene data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità dell’Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell’avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell’avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti. L’Amministrazione può revocare la selezione quando l’interesse pubblico lo richieda. Dell’avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 5 - Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, il responsabile dell’area avente competenza in materia di personale procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l’ordine di punteggio complessivo riportato da ciascun candidato.

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

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

Le graduatorie avranno validità per l’annualità in cui si riferisce la progressione e saranno utilizzate nella misura e nei limiti previsti nel PIAO, sezione Piano del Fabbisogno di Personale.

Art. 6 - Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni tra aree.