



COMUNE DI MARANO DI NAPOLI

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

Numero 35 del 24/12/2023

Oggetto: Modifiche alla deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 - Approvazione regolamento "Procedura di selezione per la progressione tra le aree"

L'anno 2023 il giorno *ventiquattro* del mese di *dicembre* alle ore *13:00* nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale, nelle forme di legge, nelle persone dei sigg.ri:

COGNOME	NOME	QUALIFICA	P	A
MORRA	Matteo	Sindaco	X	
CARADENTE	Luigi	Vice Sindaco	X	
RUSSO	Concetta	Assessore	X	
BOCCHETTI	Carmen	Assessore	X	
CARADENTE	Carmine	Assessore		X
POLICHETTI	Gennaro	Assessore	X	
VARRIALE	Paolo	Assessore	X	

Il Presidente constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Giovanna Imperato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
con i poteri di Giunta Comunale

OGGETTO: Modifiche alla deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 - Approvazione regolamento "Procedura di selezione per la progressione tra le aree"

L'Assessore Dott.ssa Concetta Russo

e

Il Responsabile, titolare di incarico di Elevata Qualificazione , del IV Settore Programmazione e Risorse Umane, Dott. Renato Spedaliere

Premesso, altresì, che l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento, in particolare:

- l'art.89 del D. Lgs. n. 267/2000 che prescrive la competenza regolamentare degli Enti Locali nella disciplina dell'ordinamento degli uffici e dei servizi in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto Comunale, comprendendovi anche i "procedimenti per la selezione per l'accesso agli impieghi", secondo i principi dell'art 35 del D.Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra le aree;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni e integrazioni, che disciplina le procedure concorsuali;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80, art. 3 convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1- bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento e, di norma, per la stessa categoria;

Visti:

- l'art. 52, c. 1-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita: *"1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)";*
- l'art.15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che disciplina le Progressioni tra le aree stabilendo - in disparte "quanto prescritto in fase transitoria dall'art. 13 comma commi 6, 7 e 8 stesso CCNL - quanto segue:
«1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso all'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
 - *sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;*
 - *sull'assenza di provvedimenti disciplinari;*

- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art.25 comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, 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 area.»; fermo restando in fase transitoria quanto prescritto dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL nei termini e secondo le modalità ivi prescritte»;

Considerato che i criteri di valutazione dei candidati alla progressione verticale devono essere regolamentati dall'ente per poi essere specificati in funzione del profilo professionale interessato nel bando di selezione;

Richiamato il parere ARAN CFC81 che, nel fare il punto sulle differenze ed elementi comuni tra la procedura a regime di cui l'art. 52, c. 1-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e l'art.15 del CCNL Funzioni Locali 2019- 2021 e il regime transitorio di cui all'art 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL, chiarisce, a proposito delle relazioni sindacali, che nella procedura a regime di cui trattasi, "in ordine ai criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, non è previsto il previo confronto con i sindacati";

Evidenziato che:

- con deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 veniva approvato il regolamento "Procedura di selezione per la progressione tra le aree";
- che il suddetto regolamento nel TITOLO II – PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022 (progressioni in deroga) alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 7 prevede come esperienza maturata nell'area di provenienza la valutazione degli anni di servizio prestato, recitando nel modo seguente:
 - **"a) Esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 60 punti):**
 - servizio prestato alle dipendenze del Comune di Marano di Napoli, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 1,5 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 60 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi."
- che il parere Aran CFL_96 sostiene che il requisito dell'"esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento" si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato, escludendo che l'anzianità costituisca sinonimo di esperienza.

Evidenziato che in sede di delegazione trattante del 19.12.2023 è stata condivisa la proposta del regolamento allegato;

Ritenuto, pertanto, di dover adottare il disciplinare per la regolamentazione delle procedure comparative ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001 e del D.L. n. 80/2021 e dell'articolo 15 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, al fine di prevedere modalità operative generali che consentano, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento nel rispetto della legge, di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'ente, modificando la lettera a del comma 2 del citato articolo 7 nel modo seguente:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 60 punti):

Valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni 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, con un punteggio annuale non inferiore a 12/20, fino ad un massimo di punti 60,00 per il triennio, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione performance annuale	Punteggio annuale
60	20,00
59	19,00
56-58	18,00
51-55	17,00
46-50	16,00
41-45	14,00
37-40	12,00

Considerato che, in data 16.11.2022, è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2019/2021;

Visto il D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. e il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto lo statuto comunale e gli atti citati in premessa;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolare, il C.C.N.L. Funzioni locali 16.11.2022

PROPONGONO DI DELIBERARE

1. DI DARE ATTO che le premesse sono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
2. DI MODIFICARE come indicato nelle premesse la deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 approvando l'attuale allegato Regolamento per la disciplina della "Procedura di selezione per la progressione tra le aree";
3. DI DISPORRE la pubblicazione all'albo pretorio on line del Comune, secondo le modalità previste dalla vigente normativa, nonché nella sezioni Regolamenti dell'Amministrazione Trasparente;
3. DI DISPORRE la trasmissione nel presente provvedimento al Sindaco, al Segretario Generale, alla R.S.U. e alle OO.SS.;
4. DI DARE ATTO che la proposta di delibera è stata presentata corredata dai prescritti pareri favorevoli di cui all'art. 49 – comma 1 – del T.U.E.L. 18/08/2000, n. 267, che si allegano all'originale;
5. DI DICHIARARE la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Assessore Competente
Dott.ssa Concetta Russo

Il Responsabile IV Settore
Dott. Renato Spedaliere

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto "Modifiche alla deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 - Approvazione regolamento "Procedura di selezione per la progressione tra le aree"", a firma del Responsabile del Settore IV – Programmazione e Risorse Umane, Dott. Renato Spedaliere e dall'Assessore Dott.ssa Concetta Russo;

ACQUISITI i pareri del Responsabile IV Settore Programmazione e Risorse Umane, resi ai sensi dell'art. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs.267/2000, e dell'art. 3 del vigente Regolamento sui controlli interni;

Visto il D. Lgs. Del 18.08.2000, nr. 267;

Ritenuto di dover approvare la proposta;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- DI APPROVARE la proposta di deliberazione avente ad oggetto "Modifiche alla deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 - Approvazione regolamento "Procedura di selezione per la progressione tra le aree"", a firma del Responsabile del Settore IV – Programmazione e Risorse Umane, Dott. Renato Spedaliere e dall'Assessore Dott.ssa Concetta Russo;
- DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione, il presente atto, immediatamente eseguibile.



Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE per la COMMISSIONE STRAORDINARIA
con i poteri del/la

(x) GIUNTA COMUNALE () CONSIGLIO COMUNALE

Proponente:
RESPONSABILE IV SETTORE

Oggetto: Modifiche alla deliberazione nr. 22 del 15.11.2023 - Approvazione regolamento "Procedura di selezione per la progressione tra le aree"

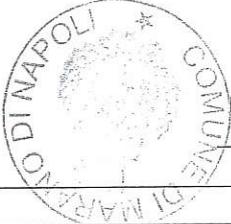
Ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. 267/00, che testualmente recita:

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

<p>IL RESPONSABILE Dott. Renato Spedalieri</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> CONTRARIO</p> <p>Data _____</p> <p> Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p>
<p>IL RESPONSABILE Servizio Finanziario Dott. Renato Spedalieri</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> CONTRARIO</p> <p>Data _____</p> <p> Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p>



Comune di Marano di Napoli
Città Metropolitana di Napoli

REGOLAMENTO

Procedura di selezione per la progressione tra le aree

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35 DEL 21/12/2023)

I N D I C E

Pag.

Articolo 1 Oggetto 1

TITOLO I PROGRESSIONI EX ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 2 Disposizioni particolari 1

Articolo 3 Requisiti per la partecipazione 1

Articolo 4 Procedura comparativa - Elementi di valutazione e punteggi 2

TITOLO II PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 5 Disposizioni particolari 5

Articolo 6 Requisiti per la partecipazione 5

Articolo 7 Elementi di valutazione e punteggi 6

TITOLO III DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 8 Bandi di selezione 8

Articolo 9 Commissione Esaminatrice 8

Articolo 10 Formazione della graduatoria finale 8

Articolo 11 Revoca della selezione 9

Articolo 12 Rinvio 9

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le aree, c.d. "progressioni verticali", del sistema di classificazione di cui all'articolo 12 del C.C.N.L. del 16.11.2022, in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, articoli 13 e 15, e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021.
2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, che prevede il passaggio da un'area all'area immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.
3. L'Ente prevede di avviare le procedure per le "progressioni verticali" nell'ambito del "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

TITOLO I – PROGRESSIONI EX ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 2

Disposizioni particolari

1. Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all'art. 15 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento.

Articolo 3

Requisiti per la partecipazione

1. Le procedure per la progressione tra le aree sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima.
2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
3. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
4. Le procedure di cui al comma 1 sono rivolte ai dipendenti appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) un'anzianità di servizio minima di 36 mesi complessivi nell'area immediatamente inferiore da possedere entro la data di scadenza del bando;
 - b) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;

- c) assenza di valutazioni negative, negli ultimi tre anni di servizio 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;
- d) essere in possesso dei medesimi titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo lo schema che segue, riservando al bando di selezione di prevedere il possesso, per alcuni particolari profili in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, di un determinato titolo di studio, o di scuola superiore di II grado o universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale:
1. per l'Area degli Operatori Esperti ex categoria "B": licenza di scuola media inferiore e qualifica professionale se richiesta;
 2. per l'Area degli Istruttori ex categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore e qualifica professionale se richiesta;
 3. per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex categoria "D": diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea triennale, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) e iscrizioni all'albo se richiesta;

Articolo 4

Procedura comparativa - Elementi di valutazione e punteggi

1. Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione:

- a) performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio 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;
- b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- c) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione;

2. Punteggi

Il bando di indizione delle progressioni tra le aree dovrà prevedere per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione all'area superiore, mediante l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:

- a) valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni 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, con un punteggio annuale non inferiore a 6/10, fino ad un massimo di punti 30,00 per il triennio, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione performance annuale	Punteggio annuale
60	10,00
59	9,50
56-58	9,00
51-55	8,50
46-50	8,00
41-45	7,00
37-40	6,00

b) possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di punti 50,00, come di seguito indicato:

b.1) fino ad un massimo 20,00 punti: titoli di servizio prestati, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione, valutabili nel modo seguente:

- punti 3,00 per ogni dodici mesi di servizio;
- punti 1,00 per ogni sei mesi di servizio, per periodi inferiori a dodici mesi;

b.2) fino ad un massimo di 5,00 punti: sono attribuiti in relazione ai corsi di formazione, di specializzazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale attinenti al posto da ricoprire conseguiti nell'ultimo triennio mediante accertamento/esame/prova finale, valutati nel modo seguente:

- durata inferiore a 20 ore: punti 0,50;
- durata da 20 a 39 ore: punti 1,00;
- durata da 40 a 59 ore: punti 1,50;
- durata oltre 59 ore: punti 2,00.

b.3) fino ad un massimo di punti 2,00: docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 0,50 per ogni titolo posseduto;

b.4) fino ad un massimo di punti 3,00: idoneità in graduatorie vigenti relative a concorsi a tempo indeterminato, anche presso altri enti di cui all'articolo 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa area oggetto della selezione o area superiore: 1,00 punti per ciascuna idoneità.

b.5) fino ad un massimo di punti 20 punti per titoli di studio, così suddivisi:

per posti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

in riferimento al titolo utile per l'ammissione, fino ad un massimo di 10 punti:

- punti 10 per voto pari a 110/110 con e senza lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 95 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto fino a 80/110 a 94/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto fino a 79/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- fino ad un massimo di punti 6, così distinti: punti 2,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 2,00 per ogni seconda laurea magistrale e/o diploma di laurea e/o

Master di 2° livello (DM 270/2004), punti 0,5 per laurea triennale diversa da quella prevista come propedeutica per la specialistica se richiesta come titolo di studio per l'ammissione, per ogni Diploma di specializzazione (DS) e Master universitario di 1° livello (DM 270/2004);

- fino ad un massimo di punti 4, per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (2 punti per ogni titolo posseduto);

per posti classificati nell'Area degli Istruttori:

in riferimento al titolo utile per l'ammissione, fino ad un massimo di 9 punti:

- punti 9 per voto pari a 100/100 con e senza lode (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 90 a 99 su 100 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 80 a 89 su 100 (o da 48 a 53 su 60), conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto fino a 79/100 (vecchio fino a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 3 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);
- punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe, il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- fino ad un massimo di punti 4: punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di 2° livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente;

per posti classificati nell'Area degli Operatori Esperti:

in riferimento al titolo utile per l'ammissione, fino ad un massimo di 9 punti:

- punti 9 per voto pari a OTTIMO (10/10) con e senza lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 7 per voto da DISTINTO A BUONO (ovvero da 9/10 a 8/10) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 5 per voto da DISCRETO A SUFFICIENTE (ovvero da 7/10 a 6/10) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 3 per diploma di istruzione di secondo grado;
- punti 4 per laurea specialistica (LS) o diploma universitario (DU) o laurea triennale (L) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe, il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);

• fino ad un massimo di punti 4: punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di 2° livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente;

- c) numero e tipologia di incarichi attinenti al posto da ricoprire, formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti: 1,00 punti per tipologia di incarico, ricoperti nell'ambito del triennio fino ad un massimo di 20 punti. A titolo esemplificativo si riportano alcuni esempi, non esaustivi:

Incarichi professionali autorizzati ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001
Membro di commissione di concorso/gara
Art. 84 C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021
Mansioni Superiori
Incarico di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione
Art. 97 C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021

TITOLO II – PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 5 Disposizioni particolari

1. Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025 mediante procedura valutativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali.

Articolo 6

Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo, i dipendenti di ruolo del Comune di Marano di Napoli assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
2. Le procedure di progressione verticale di cui al presente titolo sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

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.

3. Ulteriore requisito per la partecipazione alla selezione è l'assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione.
4. I requisiti richiesti nel presente articolo devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Articolo 7 Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
 - a. esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b. titolo di studio;
 - c. competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (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 60 punti):

Valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni 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, con un punteggio annuale non inferiore a 12/20, fino ad un massimo di punti 60,00 per il triennio, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione performance annuale	Punteggio annuale
60	20,00
59	19,00
56-58	18,00
51-55	17,00
46-50	16,00
41-45	14,00
37-40	12,00

b) Titolo di studio (massimo 20 punti):

possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello più alto previsto, quale requisito di partecipazione alla procedura valutativa per l'Area oggetto di selezione, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di laurea triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 3
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello e/o Diploma di specializzazione	<i>(per ciascun titolo) Punti 2 (se attinente al profilo oggetto di selezione)</i> <i>per ciascun titolo) Punti 1 (se non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>
Master universitario di II livello e/o Dottorato di ricerca	<i>(per ciascun titolo) Punti 4</i> <i>(se attinente al profilo oggetto di selezione)</i> Punti 2 <i>(se attinente al profilo oggetto di selezione)</i>

c) competenze professionali (massimo 20 punti):

c.1) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 2 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 4 punti;

c.2) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con accertamento finale delle competenze acquisite relativamente al singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 2 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 8 punti;

c.3) abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punti per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;

- c.4) -- docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 4 punti;

TITOLO III – DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 8 Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dal Settore in cui è incardinato l'Ufficio Personale, sentito il Responsabile del settore/servizio interessato all'assunzione, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'Albo Pretorio on line nonché trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. in vigore e alla R.S.U, salvo casi di comprovata urgenza per il quale il termine di quindici giorni pregiudicherebbe l'esito della procedura entro il termine del 31 dicembre di ciascun anno.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Articolo 9 Commissione esaminatrice

1. La Commissione Esaminatrice, nominata con provvedimento, è composta dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente, dal Responsabile dell'Ufficio Personale e nonché da un terzo componente attinente al profilo del posto da ricoprire, eventualmente anche esterno all'Amministrazione. Il Presidente nomina il segretario verbalizzante.
2. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

Articolo 10 Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato ai sensi del presente regolamento, con l'osservanza, a parità di punteggio, dei titoli di preferenza previsti dalla legge.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e la nomina dei vincitori delle procedure di progressione tra le aree sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore in cui è incardinato l'Ufficio Personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (differenziale stipendiale iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori, con il loro consenso, sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in

conformità a quanto disposto dall'articolo 25 comma 2 del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali 2019-2021. Altresì, i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo Risorse Decentrate.

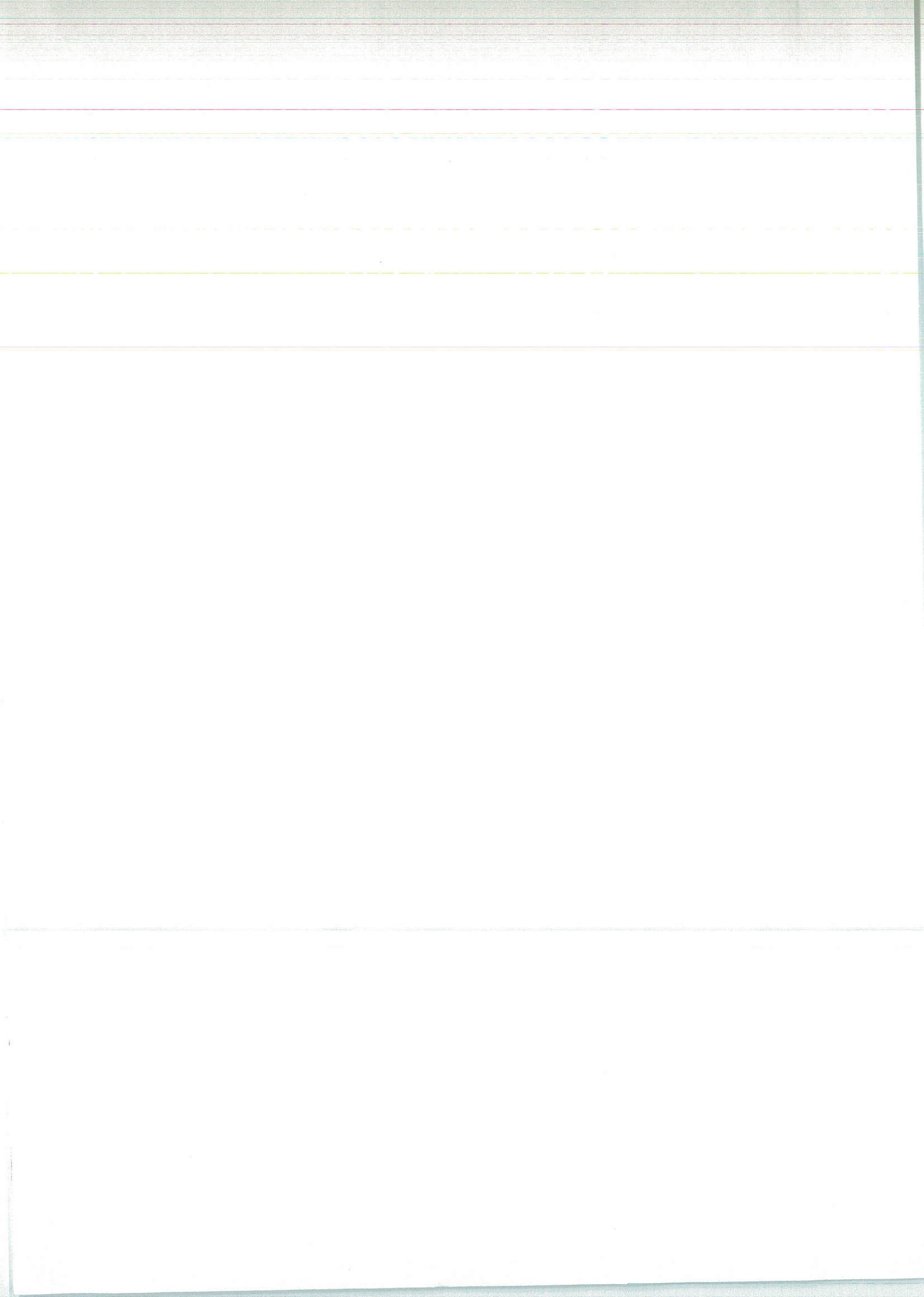
5. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Articolo 11 **Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

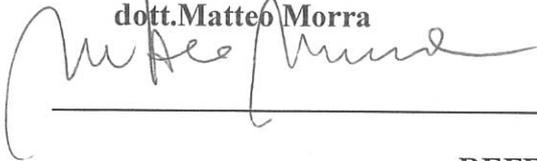
Articolo 12 **Rinvio**

1. Il presente regolamento entra immediatamente in vigore ed è applicabile alle procedure già previste con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per l'annualità 2023.
2. Sono abrogate tutte le altre norme regolamentari in contrasto con il presente regolamento.
3. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio a tutte le disposizioni vigenti in materia.
4. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute disposizioni normative gerarchicamente sovraordinate.
5. Il presente regolamento viene pubblicato ai sensi dell'articolo 12, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 nel sito istituzione dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Regolamenti".

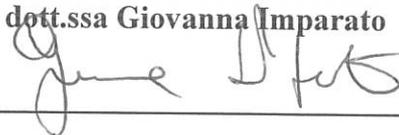


Il presente verbale viene così sottoscritto :

IL SINDACO
dott. Matteo Morra



IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Giovanna Imperato



REFERTO DI PUBBLICAZIONE

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE ALBO PRETORIO ON LINE ATTESTA CHE

La presente deliberazione viene affissa a questo Albo Pretorio on line, ai sensi della normativa vigente, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 21/12/2023

Marano di Napoli, li

21/12/2023



Il Responsabile



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'/ESEGUIBILITA'

Il sottoscritto Responsabile dell'Ufficio, Visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione :

- () diviene esecutiva, ai sensi del disposto di cui all'art. 134- comma 3 – del D.Lgs 267/00, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione on.line.
- () è immediatamente eseguibile, ai sensi del disposto di cui all'art.134, comma 4 – del D.Lgs. 267/00.



CONFORMITA'

Il Responsabile



Per copia conforme all'originale, agli atti dell'Ufficio di Segreteria Generale

Marano, li

Il Responsabile

