CONSORZIO DI AREA VASTA CB16

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA

DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

****

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 11/07/2022

INDICE

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

Art. 2 - Requisiti di accesso

Art. 3 - Metodologia di valutazione - valutazione dei titoli

Art. 4 - requisiti attitudinali

Art. 5 - Avviso di selezione

Art. 6 - Commissione esaminatrice

Art. 7- Procedimento valutativo e nomina del vincitore

Art. 8 - Entrata in vigore

Art. 1
Finalità e ambito di applicazione

La progressione fra diverse categorie costituisce, a tutti gli effetti, acquisizione di una nuova e superiore posizione giuridica nell'ambito dell'ordinamento professionale cui si riferisce, di un diverso status giuridico; con l'applicazione di detto istituto viene modificato il contenuto dell'obbligazione contrattuale, che costituisce l'oggetto della prestazione (cd. Fenomeno di 'novazione oggettiva' del rapporto di lavoro).

Il presente regolamento disciplina le procedure di valutazione comparative per la progressione tra le diverse categorie, riservate al solo personale di ruolo del Consorzio di Area Vasta CAVCB16, attuabili ai sensi di quanto dispone il Decreto legge n. 80/2021, nel testo convertito in Legge n. 113/2021, e segnatamente in virtù di quanto dispone l'art. 3, comma 1, che ha innovato l'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Per personale di ruolo si intende esclusivamente il personale assunto dal Consorzio a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto funzioni Locali e , CCNL Utilitalia, 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.

Le Progressioni Economiche Orizzontali costituiscono dunque un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna categoria. Più di preciso si tratta dell'attribuzione di uno stipendio più alto a parità di prestazioni lavorative. Per dar corso alle progressioni orizzontali dovrà essere attivata una procedura interna comparativa

Le Progressioni Verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna. Per dar corso alla progressione orizzontale, va rispettato il criterio della selettività, , ossia, la progressione va riservata ad una quota non superiore al 50% degli aventi diritto o altra quota vigente al momento della progressione.

Per quanto riguarda il personale consortile già dipendente e inquadrato nei livelli previsti dal CCNL Utilitalia e dal CCNL funzioni locali con la seguente Tabella si stabilisce l'equiparazione tra i due CCNL che trovano applicazione nel **Consorzio ai fini delle progressioni verticali ed economiche orizzontali:**

COMPARTO FUNZIONI LOCALI CATEGORIA	UTILITALIA SERVIZI AMBIENTALI LIVELLO E POSIZIONE PARAMETRALE
A2	2B
A3	2A
A4	
A5	
B1	3B
B2	3A
B3	
B4	4B
B5	
B6	4A
B7	
B8	
C1	5B
C2	
C3	5A
C4	6B
C5	6A
D1	7B
D2	
D3	
D4	7A
D5	
D6	
D7	8

In virtù di quanto dispone la normativa citata, le progressioni fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedure comparative, basate su specifici elementi di valutazione.

Nel presente regolamento sono dettagliati i requisiti di ammissione alle procedure

comparative, il sistema di valutazione ed il procedimento di esperimento valutativo.

Le procedure in argomento sono finalizzate a valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore, in coerenza con la previsione contenuta nei documenti relativi al fabbisogno di personale, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

Compete al Consiglio di Amministrazione l'individuazione, in sede di approvazione del Dup e piano triennale del fabbisogno del personale, dei posti da coprire mediante procedure comparative, riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso dei requisiti specifici. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria professionale.

Art. 2
Requisiti di accesso

Nel presente articolo sono individuate le condizioni di partecipazione alla competizione valutativa.

Possono partecipare alle progressioni verticali, per il passaggio alla categoria superiore, i dipendenti in servizio di ruolo assunti dal Consorzio, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al momento dell'indizione della procedura comparativa, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione.

Il/la dipendente che partecipa alle procedure selettive verticali indette dal Consorzio deve possedere, quali requisiti essenziali di partecipazione, il titolo di studio e professionale utile per l'accesso dall'esterno, unitamente all'anzianità di servizio maturata alle dipendenze del CAVCb16 di seguito riepilogate:

PROGRESSIONE VERTICALE ALLA CATEGORIA B – **POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO** B1 FUNZIONI LOCALI
PROGRESSIONE VERTICALE AL 3° LIVELLO **CCNL Utilitalia – 3B POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO**
Per le selezioni finalizzate alla progressione verticale nei profili professionali appartenenti alla categoria A/ 2° LIVELLO sono necessari i seguenti requisiti:

1. scuola dell'obbligo ed eventuale patente;
2. anzianità di servizio di almeno **TRE ANNI** nella categoria A/2° LIVELLO ;

LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALLE DIVERSE POSIZIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA B per i dipendenti funzioni locali e nel 3° livello per i dipendenti **Utilitalia** verrà realizzata in base ad appositi CIA (contratti integrativi aziendali) sulla base della normativa vigente al momento.

PROGRESSIONE VERTICALE AL 4° LIVELLO **CCNL Utilitalia – 4B POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO**
Per le selezioni finalizzate alla progressione verticale nei profili professionali appartenenti al 3° LIVELLO sono necessari i seguenti requisiti:

1. scuola dell'obbligo ed eventuale patente;
2. anzianità di servizio di almeno **TRE ANNI** nella categoria B/3° LIVELLO;

LE PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALLE DIVERSE POSIZIONI ECONOMICHE NEL 4° livello per i dipendenti **Utilitalia** verrà realizzata in base ad appositi CIA (contratti integrativi aziendali) sulla base della normativa vigente al momento.

PROGRESSIONE VERTICALE ALLA CATEGORIA C – **POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO** C1 FUNZIONI LOCALI

PROGRESSIONE VERTICALE AL 5° LIVELLO **CCNL Utilitalia – 5B POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO**

Per le selezioni finalizzate alla progressione verticale nei profili professionali appartenenti alla categoria B/ 4° LIVELLO sono necessari i seguenti requisiti:

1. Scuola secondaria di secondo grado (vecchia dicitura diploma di scuola media superiore)
2. anzianità di almeno **TRE ANNI** nella categoria giuridica B3/ 4° LIVELLO;

LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALLE DIVERSE POSIZIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA C per i dipendenti funzioni locali E NEL 5° livello per i dipendenti **Utilitalia** verrà realizzata in base ad appositi CIA (contratti integrativi aziendali) sulla base della normativa vigente al momento

PROGRESSIONE AL 6° LIVELLO **CCNL Utilitalia – 6B POSIZIONE ECONOMICA DI INGRESSO**

Per le selezioni finalizzate alla progressione verticale nei profili professionali appartenenti al 5° LIVELLO sono necessari i seguenti requisiti:

1. Scuola secondaria di secondo grado (vecchia dicitura diploma di scuola media superiore)
2. anzianità di almeno **TRE ANNI** nella categoria giuridica B3/ 5° LIVELLO;

LE PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALLE DIVERSE POSIZIONI ECONOMICHE NEL 6° livello per i dipendenti **Utilitalia** verrà realizzata in base ad appositi CIA (contratti integrativi aziendali) sulla base della normativa vigente al momento.

PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA D – posizione economica D1

PROGRESSIONE AL 7° LIVELLO **CCNL Utilitalia – 7B**

Per le selezioni finalizzate alla progressione verticale nei profili professionali appartenenti alla categoria C4/6° LIVELLO sono necessari i seguenti requisiti:

1. Laurea breve /diploma universitario / laurea triennale,
2. anzianità di servizio di almeno **TRE ANNI** nella categoria C4/6° LIVELLO;

LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALLE DIVERSE POSIZIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA D per i dipendenti funzioni locali E NEL 7° livello per i dipendenti **Utilitalia** verrà realizzata in base ad appositi CIA (contratti integrativi aziendali) sulla base della normativa vigente al momento.

PROGRESSIONE AL 8° LIVELLO **CCNL Utilitalia – 8**

Per le selezioni finalizzate alla progressione verticale nei profili professionali appartenenti alla categoria 7° LIVELLO sono necessari i seguenti requisiti:

1. diploma di laurea/laurea vecchio ordinamento/laurea magistrale
2. anzianità di almeno **CINQUE ANNI** nel 7° LIVELLO ;

Per la progressione ai profili di Istruttore Direttivo Tecnico e Istruttore Direttivo Contabile del Comparto Funzioni Locali o in ambito tecnico o contabile con inquadramento **CCNL Utilitalia**, può essere richiesto dal bando come obbligatorio il possesso di uno specifico titolo di studio.

Il diploma universitario corrisponde all'attuale laurea triennale,

il diploma di laurea corrisponde al 3+2.

Laurea vecchio ordinamento (o diploma di laurea) – Percorso di studi precedente alla riforma del 1999.

la laurea triennale si chiama semplicemente laurea, o laurea di primo livello

la laurea specialistica diventa laurea magistrale

Posto che un significativo bagaglio esperienziale rappresenta il fondamento stesso dello sviluppo professionale che il Consorzio intende realizzare e che, nelcontempo, deve essere valorizzata l'esperienza professionale maturata nell'ambito del servizio reso presso il Consorzio, ai fini dell'accesso alla procedura comparativa il/la dipendente deve aver maturato l'anzianità di servizio richiesta come requisito di accesso, sopra riepilogata, alle procedure selettive in oggetto, **interamente maturata presso il Consorzio**.

Ulteriore requisito di ammissione alla procedura comparativa è **l'assenza in capo al/alla dipendente di provvedimenti disciplinari.** In applicazione del principio di gradualità non sono rilevanti al fine della sussistenza del presente requisito di accesso, le sanzioni disciplinari comminate di minore gravità, quali il rimprovero verbale e scritto (c.d. censura). Conformemente a quanto dispone l'art. 7, ultimo comma, dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) il limite di operatività del predetto requisito è biennale.

Art. 3
Metodologia di valutazione – valutazione dei titoli

Le procedure selettive prevedono una valutazione dei titoli di studio e professionali e dei requisiti attitudinali, con utilizzo di una scala centesimale.

I 100 (cento) punti della scala di valore sono così suddivisi:

1. prova orale punteggio massimo 30. La prova si considera superata con un punteggio minimo di 21/30

2. il risultato medio ottenuto dal candidato nell'ambito della valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione. Agli esiti della valutazione operata secondo il sistema di misurazione della performance saranno attribuiti massimo 10 punti per anno, per un massimo di 30, così ripartiti:

valutazione performance	punteggio
10	10
Tra 9,99 e 9	8
Tra 8,99 e 8	6
Tra 7,99 e 6	3

3. curriculum formativo e professionale del candidato per un punteggio massimo di 20 punti con esclusiva rilevanza dei seguenti elementi:
   a) titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla procedura max. 10 punti
   b) superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire max 4 punti
   c) abilitazioni professionali/iscrizione albi attinenti max 3 punti
   d) esperienze formative attinenti concluse con valutazione di merito max. 3 punti

4. titoli di servizio prestato alle dipendenze di altre pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165.2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione maturato all'interno del Consorzio: punti 1,75 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo punti 20,00, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni;

Art. 4
Requisiti attitudinali

E' previsto l'esperimento di un colloquio integrativo esclusivamente di tipo motivazionale, volto a verificare la sussistenza di quei requisiti attitudinali propri del posto da ricoprire.

Per la valutazione dei requisiti attitudinali è prevista l'attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti a discrezione della Commissione Giudicatrice

Art. 5
Avviso di selezione

La selezione è indetta con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane, nell'ambito di quanto stabilito dai documenti di programmazione del fabbisogno occupazionale.

Nell'Avviso devono essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- il posto da ricoprire ed i requisiti, che i concorrenti devono possedere;
- il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
- i criteri di valutazione;
- la composizione della commissione esaminatrice;

Il giorno del colloquio, qualora non sia contenuto nell'avviso, verrà comunicato con un preavviso di almeno 15 giorni.

Le assunzioni sono in ogni caso, espressamente, subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 6
Commissione esaminatrice

Per ogni procedura comparativa è nominata la Commissione esaminatrice con provvedimento del Responsabile del Servizio Risorse Umane. la Commissione di concorso è composta da: Segretario e due responsabili di settore.

Possono far parte della commissione esperti esterni al Consorzio, di preferenza individuati tra il personale dipendente dei Comuni consorziati.

Nessun genere può essere rappresentato nella Commissione in misura superiore ai 2/3.

Art. 7
Procedimento valutativo e nomina vincitore

La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alla ulteriore certificazioni eventualmente allegate dai candidati nella domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta. Esperito il colloquio motivazionale, la Commissione attribuirà al/ai candidati la votazione complessiva, risultante dalla somma dei punteggi assegnati per i titoli di studio e professionali e quelli conseguiti nel colloquio.

In caso di parità di punteggio sarà preferito il/la candidato/a che è in possesso di una maggiore anzianità di servizio.

L'approvazione dell'esito della procedura comparativa e la nomina del vincitore saranno oggetto di determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane, il quale provvederà a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti.

Per ogni selezione viene redatta una graduatoria che avrà la durata limitata alla copertura dei posti edittali.

Art. 8
Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso, in cui diviene esecutiva la deliberazione di Consiglio di Amministrazione, che lo approva.

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.