



PROVINCIA DI PESCARA

DECRETO DEL PRESIDENTE N. 110 DEL 06/11/2024

OGGETTO: Regolamento attuativo delle Progressioni tra le Aree ex art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022: approvazione.

L'anno duemilaventiquattro, addì sei, del mese di Novembre alle ore 11:00, nel Palazzo della Provincia

Il Presidente
DE MARTINIS OTTAVIO

con l'assistenza del Vice Segretario Generale DE GRANDIS DOMENICO, ha adottato il seguente decreto

IL PRESIDENTE

Richiamati i criteri di organizzazione degli Enti locali, ed in particolare quelli contenuti:

- nell'art. 2 del D.lgs n° 165/2001;
- nell'art. 89, comma 1, del D.lgs n° 267/2000;
- nell'art. 5 dello Statuto e nella Delibera di Consiglio provinciale n° 106 del 22/06/1998 e successive modifiche ed integrazioni.

Preso atto del vigente Regolamento di Organizzazione della Provincia di Pescara, approvato con il Decreto del Presidente della Provincia n° 127 del 18/09/2019 e successivamente modificato con il DDP n. 72 del 24/07/2020, n. 195 del 30/12/2021, n. 22 del 03/03/2023, n. 85 del 27/07/2023 e n. 122 del 30/10/2023.

Dato atto che:

- la legge 7.4.2014, n. 56 recante “*Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni*”, nota come legge Delrio, ha radicalmente modificato l’assetto istituzionale delle province e in particolare all’articolo 1, commi 54-55-56-59-68, ha stabilito che sono organi di governo della Provincia: il Presidente della Provincia, il Consiglio provinciale e l’Assemblea dei Sindaci;
- il D.lgs n° 74 del 25/05/2017 ha introdotto sostanziali modifiche al D.lgs. n° 150/2009, con particolare riferimento alla disciplina relativa al sistema di valutazione del personale e più in generale della misurazione e valutazione della performance;
- il D.lgs. n. 165/2001 ed in particolare l’art. 52;
- il nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, introduce un nuovo sistema di classificazione del personale non più articolato in Categorie Giuridiche, ma in Aree professionali, ed inoltre l’istituto delle posizioni organizzative viene sostituito dalle cosiddette “Elevate Qualificazioni”.

Precisato che il citato CCNL del Comparto Funzioni locali 2019-2021, del 16.11.2022, ha disciplinato all’art. 13 la possibilità di attivare procedure di progressioni fra le aree “in deroga” alle procedure ordinarie, prevedendo:

“6. In applicazione dell’art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del d.lgs 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell’allegata Tabella C di corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo semplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Dato atto che i competenti uffici del Settore III Risorse Umane e Presidenza hanno predisposto la bozza di regolamento delle Progressioni tra le aree (cosiddette “*Progressioni verticali*”) *procedura straordinaria*, successivamente esaminata dal Segretario Generale e dai Dirigenti dell’ente che hanno rimesso la stesura finale.

Tenuto conto che con Decreto del Presidente n. 100 del 07/10/2024 è stata approvata la proposta di *Regolamento attuativo delle Progressioni tra le Aree ex art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022*.

Precisato che la proposta di regolamento approvata è stata trasmessa alle OO.SS. ed alla RSU, giusta nota prot. 16822 del 08/10/2024, ai sensi e per gli effetti dell’art. 13, comma 7, del CCNL del 16/11/2022, essendo oggetto di confronto i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6.

Dato atto che:

- una O.S. con nota acquisita al protocollo dell’ente n. 17167 del 15/10/2024 ha chiesto l’attivazione del confronto ai sensi dell’art. 5, comma 3, lett. o), CCNL 16/11/2022;
- le delegazioni trattanti si sono incontrate per approfondire l’argomento in data 17 ottobre, come da verbale di cui al prot. n. 17869 del 23/10/2024.

Tenuto conto di quanto relazionato dal Segretario Generale dott.ssa Francesca Diodati con la nota prot. n.18130 del 28/10/2024 e della documentazione ivi allegata.

Preso atto delle modifiche apportate alla disciplina in questione, rispetto alla proposta approvata con il richiamato Decreto n. 100/2024, e delle motivazioni specificate nella sopra richiamata nota, anche rispetto alle proposte avanzate da parte sindacale e non accolte dalla parte pubblica.

Ritenuto opportuno procedere all’approvazione del *Regolamento attuativo delle Progressioni tra le Aree ex art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022* recependo le indicazioni fornite nella nota prot. 18130/2024 e di allegare la disciplina regolamentare che si intende approvare con il presente decreto.

Visto lo *Statuto* dell’ente, approvato con Delibera di Consiglio n. 38 del 20/11/2014, e in particolare l’art. 8 che stabilisce: “*Il Presidente della Provincia sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici, all’esecuzione degli atti, nonché all’espletamento delle funzioni statali e regionali attribuite o delegate alla Provincia ed esercita tutte le altre funzioni attribuitegli dalla Legge, dallo Statuto o dai regolamenti. Nell’esercizio delle competenze di cui ai commi precedenti, il Presidente, in particolare: a) approva il regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi*”.

Ritenuta la propria competenza.

Sentiti i Dirigenti dell’ente.

Visti:

- il D.Lgs 18/08/2000 n. 267;
- il D.lgs 30/03/2001 n° 165;
- il vigente Regolamento di Organizzazione della Provincia di Pescara;
- gli atti organizzativi della Provincia di Pescara.

Acquisiti i pareri di legge.

Dato atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e pertanto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs 267/2000 non necessita del parere di regolarità contabile.

DECRETA

1_ di considerare le premesse quali parti integranti e sostanziali dell'atto;

2_ di prendere atto che la proposta di *Regolamento attuativo delle Progressioni tra le Aree ex art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022* approvata con Decreto n. 100 del 07/10/2024 è stata oggetto di confronto tra i soggetti sindacali, ex art. 5 del CCNL del 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali, coma da verbale del 17/10/2027, prot. n. 17869 del 23/10/2024;

3_ di prendere atto di quanto relazionato dal Segretario Generale, dott.ssa Francesca Diodati, nella nota prot. n.18130 del 28/10/2024 e della documentazione ivi allegata;

4_ di far proprie le motivazioni esplicitate nella richiamata nota prot. n. 18130/2024 e di approvare il *Regolamento attuativo delle Progressioni tra le Aree ex art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022*, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (**All. 1**), nel testo trasmesso con la richiamata nota a seguito dell'avvenuto confronto con le OO.SS.;

5_ di precisare che il presente atto non comporta impegno di spesa;

6_ di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 32 Legge 69/2009, nonché nella specifica sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente;

7_ di trasmettere copia del presente decreto ai Dirigenti dell'ente, alle OO.SS., alla RSU ed al CUG;

8_ di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n° 267/2000.

VISTO DI REGOLARITÀ DELL'ISTRUTTORIA

Il Responsabile del Procedimento, valutati, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti per l'emanazione del provvedimento, attesta la regolarità dell'istruttoria della proposta n.ro 1505 del 29/10/2024.

Visto di regolarità dell'istruttoria firmato digitalmente dal Responsabile del Procedimento DI TOMMASO RAFFAELE in data 29/10/2024.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Dirigente, ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni, in ordine alla proposta n.ro 1505 del 29/10/2024, esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato digitalmente dal Dirigente DOTT.SSA DIODATI FRANCESCA in data 05/11/2024.

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile del Servizio ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile della proposta n.ro 1505 del 29/10/2024, esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato digitalmente dal Responsabile del Servizio DE GRANDIS DOMENICO in data 06/11/2024.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
DE MARTINIS OTTAVIO

Il Vice Segretario Generale
DE GRANDIS DOMENICO

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 1278

Il 11/11/2024 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta n.ro 110 del 06/11/2024 con oggetto: **Regolamento attuativo delle Progressioni tra le Aree ex art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022: approvazione.**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata digitalmente da GIZZARELLI ELISA il 11/11/2024.



PROVINCIA DI PESCARA

REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE
(cosiddette “Progressioni verticali”)

PROCEDURA STRAORDINARIA

Fase transitoria fino al 31.12.2025 ai sensi dell’art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022

INDICE

ARTICOLO	PAGINA
1 Oggetto e finalità	2
2 Requisiti di partecipazione	2
3 Criteri di valutazione	3
4 Avvio della procedura	6
5 Ammissione ed esclusione dei candidati	6
6 Commissione	6
7 Graduatoria	7
8 Assunzione in servizio	7
9 Disposizione di rinvio	7
10 Entrata in vigore	7

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per i passaggi all'Area di inquadramento superiore (cd *Progressioni Verticali*), da parte dei dipendenti a tempo indeterminato della Provincia di Pescara (personale non dirigente), ai sensi dell'articolo 13, commi 6 e seguenti, del CCNL del 16/11/2022.
2. Nel presente regolamento vengono definiti i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative che tengano conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti ed effettivamente utilizzate dalla Provincia di Pescara.
3. Affinchè si possano attivare le progressioni tra le Aree con procedura straordinaria, in regime transitorio (effettuabili fino a tutto il 31.12.2025), è necessario che l'ente individui, nel Piano triennale del fabbisogno di personale, i posti da destinare a copertura con tale modalità, nei limiti delle risorse finanziarie determinate ai sensi della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, art. 1, comma 612, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.
4. Nella presente procedura straordinaria in regime transitorio, interamente riservata al personale interno, non trova applicazione la riserva di almeno il 50% dei posti disponibili destinata all'accesso dall'esterno, di cui all'articolo 52, comma 1bis, del D.lgs. n. 165/2001.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure valutative per le progressioni tra le Aree i dipendenti della Provincia di Pescara a tempo indeterminato, in servizio attivo presso l'ente al termine di scadenza per la presentazione della domanda, in possesso dei requisiti di "corrispondenza" contenuti nella tabella C allegata al CCNL del 16.11.2022 e di seguito riportati:

<i>dall' Area degli Operatori all' Area degli Operatori esperti</i>	<i>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.</i>
<i>dall' Area degli Operatori Esperti all' Area degli Istruttori</i>	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 qualificazione; oppure <i>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 qualificazione.</i>
<i>dall' Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>	Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione; oppure 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 qualificazione.

Gli anni di esperienza maturata (di cui alla tabella sopra riportata) non necessariamente devono essere consecutivi.

2. Oltre a quanto previsto nella tabella sopra riportata i dipendenti devono essere in possesso dei seguenti ed ulteriori requisiti:
 - a. inquadramento nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione;
 - b. anzianità di servizio presso la Provincia di Pescara di almeno 3 anni;
 - c. aver conseguito negli ultimi 3 (tre) anni di servizio, una valutazione della performance individuale, intesa quale valore medio, di almeno 85/100 o punteggio equivalente; qualora, in relazione ad una delle annualità dell'ultimo triennio, non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di assenza dal servizio, sono prese a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili, in ordine cronologico; nell'ipotesi in cui un dipendente, per il medesimo anno, abbia più schede di valutazione individuale, viene considerato un solo punteggio, dato dalla media dei singoli punteggi delle relative schede di valutazione; i punteggi sono comunque ponderati, in relazione al periodo di riferimento, se trattasi di valutazioni afferenti, per il medesimo anno e per lo stesso soggetto, a status diversi (es: Posizione Organizzativa/E.Q.);
 - d. assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione delle domande.
3. I requisiti richiesti dal presente articolo debbono permanere all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.

Art. 3

Criteri di valutazione

1. I criteri per l'effettuazione delle procedure valutative sono i seguenti:
 - esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio attinente al ruolo e profilo oggetto di selezione;
 - competenze professionali.

Progressione dall'Area degli **OPERATORI** all'Area degli **OPERATORI ESPERTI**

Al candidato possono essere assegnati un massimo di **100 punti così ripartiti:**

Esperienza maturata nell'Area di provenienza: 20 punti (20%);
Titolo di studio: 20 punti (20%);
Competenze professionali: 60 punti (60%).

ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA: fino a 20 punti:

Punti 2 per ogni anno lavorativo o frazione superiore a 6 mesi svolto nell'area di provenienza (ex Categ. Giuridica A), anche a tempo determinato.

Non saranno oggetto di valutazione i primi anni di esperienza necessari per la partecipazione alla procedura (5 anni).

Il punteggio va riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro prestato. Non sarà oggetto di valutazione l'anno in cui il dipendente ha riportato una sanzione disciplinare.

TITOLO DI STUDIO (attinente al ruolo e profilo oggetto di selezione): fino a punti 20

Punti 8 per Diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

Punti 12 per Laurea Triennale, Laurea Specialistica/Magistrale (assorbe la Laurea Triennale) o Diploma di laurea vecchio ordinamento.

In caso di possesso di più titoli di studio i punti vengono attribuiti a ciascun titolo posseduto, fatta eccezione per la Laurea Specialistica/Magistrale che assorbe la Laurea Triennale.

COMPETENZE PROFESSIONALI: fino a 60 punti:

Punti 30 a seguito di colloquio idoneativo-motivazionale/prova pratica-attitudinale;

Punti 20 per le valutazioni individuali riportate negli ultimi 3 anni;

Punti 10 per titoli di abilitazioni e/o certificazioni attinenti la mansione, conseguito entro il triennio precedente l'anno di indizione della procedura e che si sono conclusi con esame/valutazione finale.

COLLOQUIO IDONEATIVO-MOTIVAZIONALE/PROVA PRATICA - ATTITUDINALE

Il candidato è sottoposto ad un colloquio idoneativo-motivazionale e/o ad una prova pratica - attitudinale per accertare le competenze professionali inerenti il posto messo a selezione; all'esito della prova la commissione attribuisce un punteggio massimo di punti 30; per superare la prova il candidato deve ottenere il punteggio minimo di punti 18.

VALUTAZIONI INDIVIDUALI (ultimi 3 anni)

- Media valutazione da 98 a 100 = punti 20
- Media valutazione da 95 a 97 = punti 16
- Media valutazione da 93 a 94 = punti 12
- Media valutazione da 91 a 92 = punti 8

Qualora, in relazione ad una delle annualità dell'ultimo triennio, non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di assenza dal servizio, sono prese a riferimento le ultime 3 (tre) valutazioni disponibili, in ordine cronologico.

Progressione dall' Area degli **OPERATORI ESPERTI** all' Area degli **ISTRUTTORI**

Al candidato possono essere assegnati un massimo di **100 punti così ripartiti:**

esperienza maturata nell'Area di provenienza: 20 punti (20%);

titolo di studio: 20 punti (20%);

competenze professionali: 60 punti (60%).

ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA: fino a 20 punti:

Punti 2 per ogni anno lavorativo o frazione superiore a 6 mesi svolto nell'area degli Operatori esperti o nella categoria giuridica B3, anche a tempo determinato;

Punti 1,5 per ogni anno lavorativo o frazione superiore a 6 mesi svolto nella categoria giuridica B1, anche a tempo determinato.

Non saranno oggetto di valutazione i primi anni di esperienza necessari per la partecipazione alla procedura (5 anni per chi è in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado ed 8 anni per chi ha assolto solo l'obbligo scolastico).

Il punteggio va riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro prestato.

Non sarà oggetto di valutazione l'anno in cui il dipendente ha riportato una sanzione disciplinare.

TITOLO DI STUDIO (attinente al ruolo e profilo oggetto di selezione): fino a 20 punti:

Punti 4 per Diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

Punti 6 per Laurea Triennale;

Punti 10 per Laurea Specialistica/Magistrale (assorbe la Laurea Triennale) o Diploma di laurea vecchio ordinamento;

In caso di possesso di più titoli di studio i punti vengono attribuiti a ciascun titolo posseduto, fatta eccezione per la Laurea Specialistica/Magistrale che assorbe la Laurea Triennale.

COMPETENZE PROFESSIONALI: fino a 60 punti:

Punti 30 a seguito di colloquio idoneativo-motivazionale/prova pratica-attitudinale;

Punti 30 per le valutazioni individuali riportate negli ultimi 3 anni.

COLLOQUIO IDONEATIVO-MOTIVAZIONALE/PROVA PRATICA - ATTITUDINALE

Il candidato è sottoposto ad un colloquio idoneativo-motivazionale e/o ad una prova pratica - attitudinale per accertare le competenze professionali inerenti il posto messo a selezione; all'esito della prova la commissione attribuisce un punteggio massimo di punti 30; per superare la prova il candidato deve ottenere il punteggio minimo di punti 18.

VALUTAZIONI INDIVIDUALI (ultimi 3 anni)

- Media valutazione da 98 a 100 = punti 30
- Media valutazione da 95 a 97 = punti 26
- Media valutazione da 93 a 94 = punti 22
- Media valutazione da 91 a 92 = punti 18

Qualora, in relazione ad una delle annualità dell'ultimo triennio, non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di assenza dal servizio, sono prese a riferimento le ultime 3 (tre) valutazioni disponibili, in ordine cronologico.

Progressione dall'Area degli **ISTRUTTORI** all'Area dei **FUNZIONARI E DELL'ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Al candidato possono essere assegnati un massimo di **100 punti così ripartiti:**

esperienza maturata nell'Area di provenienza: 20 punti (20%);
titolo di studio: 20 punti (20%);
competenze professionali: 60 punti (60%).

ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA: fino a 20 punti:

Punti 2 per ogni anno lavorativo o frazione superiore a 6 mesi svolto nell'Area di provenienza (ex categoria giuridica C), anche a tempo determinato.

Non saranno oggetto di valutazione i primi anni di esperienza necessari per la partecipazione alla procedura (5 anni per chi è in possesso della Laurea triennale o magistrale e 10 anni per chi è in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado).

Il punteggio va riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro prestato.

Non sarà oggetto di valutazione l'anno in cui il dipendente ha riportato una sanzione disciplinare.

TITOLO DI STUDIO (attinente al ruolo e profilo oggetto di selezione): fino a 20 punti:

Punti 4 per Laurea Triennale;

Punti 7 per Laurea Specialistica/Magistrale (assorbe la Laurea Triennale) o Diploma di Laurea vecchio ordinamento;

Punti 9 per Master Universitari di I livello;

Punti 10 per Master Universitari di II livello;

Punti 12 per Specializzazione post Universitaria;

Punti 13 per Dottorato di ricerca.

In caso di possesso di più titoli di studio i punti vengono attribuiti a ciascun titolo posseduto, fatta eccezione per la Laurea Specialistica/Magistrale che assorbe la Laurea Triennale.

COMPETENZE PROFESSIONALI: fino a 60 punti:

Punti 30 a seguito di colloquio idoneativo-motivazionale/prova pratica-attitudinale;

Punti 25 per le valutazioni individuali riportate negli ultimi 3 anni;

Punti 5 per attività formativa svolta negli ultimi 3 anni, comprese le competenze informatiche e/o linguistiche certificate.

COLLOQUIO IDONEATIVO-MOTIVAZIONALE/PROVA PRATICA – ATTITUDINALE: punti 30

Il candidato è sottoposto ad un colloquio idoneativo-motivazionale e/o ad una prova pratica - attitudinale per accertare le competenze professionali inerenti il posto messo a selezione; all'esito della prova la commissione attribuisce un punteggio massimo di punti 30; per superare la prova il candidato deve ottenere il punteggio minimo di punti 18.

VALUTAZIONI INDIVIDUALI (ultimi 3 anni): punti 25

- Media valutazione da 98 a 100 = punti 25
- Media valutazione da 95 a 97 = punti 21
- Media valutazione da 93 a 94 = punti 17
- Media valutazione da 91 a 92 = punti 13

Qualora, in relazione ad una delle annualità dell'ultimo triennio, non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di assenza dal servizio, sono prese a riferimento le ultime 3 (tre) valutazioni disponibili, in ordine cronologico.

ATTIVITA' FORMATIVA: punti 5

Sono attribuiti punti 0,50 per ciascuna ora di corso o per frazioni di ora superiori a 40 minuti, con attribuzione di un punteggio massimo di n. 2 punti per ogni corso, indipendentemente dalla durata.

Sono considerati i corsi conseguiti entro il triennio precedente l'anno di indizione della procedura e che si sono conclusi con un esame/valutazione finale (a titolo esemplificativo: quiz, progetti finali, prova pratica).

Sono considerati soltanto i corsi organizzati o finanziati dall'ente e rivolti a tutti i dipendenti di una determinata Area professionale/Categoria giuridica.

Art. 4

Avvio della procedura

1. La procedura prende avvio con la pubblicazione dell'avviso di selezione interna, precedentemente approvato dal Dirigente del Settore Risorse Umane, nel quale vengono indicati i requisiti di partecipazione ed i criteri di valutazione coerentemente con il presente Regolamento, vengono disciplinate le modalità di presentazione delle domande da parte dei dipendenti della Provincia di Pescara, nonché gli ulteriori aspetti dell'intera procedura valutativa.
2. L'avviso di selezione è pubblicato all'albo pretorio della Provincia di Pescara per almeno 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente/Bandi di concorso; le suddette pubblicazioni assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. Entro i termini di scadenza e nel rispetto delle modalità previste nell'avviso, i dipendenti interessati sono tenuti a presentare domanda di partecipazione, utilizzando la modulistica allegata all'avviso.
4. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio e il mancato rispetto dello stesso comporta l'esclusione del candidato.
5. È fatta salva la possibilità dell'ente di disporre, per motivi organizzativi, la proroga dei termini per la presentazione delle domande, prima della scadenza prevista nell'avviso, o la riapertura dei termini stessi dopo la scadenza dell'avviso originario; il provvedimento di proroga o riapertura dei termini deve essere pubblicato con le stesse modalità dell'avviso. In tal caso restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione di documenti da parte dei candidati.
6. L'ente ha facoltà di revocare l'avviso per un pubblico interesse, previa informativa sindacale; il provvedimento di revoca deve essere pubblicato con le stesse modalità dell'avviso.

Art. 5

Ammissione ed esclusione dei candidati

1. L'istruttoria sull'ammissibilità delle domande verrà svolta dal Settore Risorse Umane e sarà oggetto di verifiche d'ufficio e di eventuale acquisizione d'ufficio dei dati da enti terzi, ove necessaria.
2. Il Dirigente del Settore Risorse Umane con propria determinazione formalizza l'ammissione e/o l'esclusione dei candidati.
3. Ai candidati esclusi sarà data comunicazione attraverso la propria mail istituzionale con l'indicazione delle motivazioni dell'esclusione.
4. L'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato.
5. In caso di vizi sanabili contenuti nella domanda di partecipazione, sarà disposta l'ammissione dei candidati a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la domanda nei termini perentori che verranno comunicati.
6. In caso di ragionevole dubbio sul possesso dei requisiti di ammissione, sarà disposta l'ammissione con riserva; lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti.

Art. 6

Commissione

1. L'attività valutativa è effettuata dalla Commissione, appositamente nominata dal Dirigente del Settore Risorse Umane, composta da 3 componenti di cui uno con funzioni di Presidente, come segue:
Presidente: Segretario Generale dell'ente o Dirigente dell'ente;
Componenti: Dirigenti dell'ente e/o Funzionari dell'ente esperti in relazione all'ambito lavorativo del posto oggetto di selezione;
Le funzioni di segretario verbalizzante sono assegnate ad un Funzionario dell'ente.
2. Compete alla commissione la valutazione dei candidati e la valorizzazione dei punteggi conseguiti, sulla scorta dei criteri di valutazione, nonché la formulazione delle graduatorie provvisorie da formare in ordine decrescente sulla scorta dei punteggi riportati dai candidati.
3. La Commissione procede prima ad effettuare il colloquio idoneativo-motivazionale o la prova pratica/attitudinale e poi effettua la valutazione dei titoli.
4. La procedura sarà svolta anche in presenza di un'unica candidatura.
5. La Commissione al termine della procedura valutativa trasmette gli atti dei propri lavori, unitamente alle graduatorie provvisorie, al Settore Risorse Umane.

Art. 7
Graduatoria

1. Le risultanze dei punteggi finali riportati da tutti i candidati sono formalizzate nella graduatoria finale di merito approvata dal Dirigente del Settore Risorse Umane, sulla scorta dei lavori della Commissione.
2. Se il Dirigente del Settore Risorse Umane rilevi errori materiali nell'assegnazione dei punteggi, provvede alle dovute rettifiche in sede di approvazione della graduatoria finale.
3. Il punteggio finale è dato dalla somma della valutazione riportata per ciascun criterio ed è espresso in centesimi.
4. Sono dichiarati vincitori, nel limite dei posti messi a selezione, i candidati utilmente collocati in graduatoria.
5. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica amministrazione e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.
6. La graduatoria è pubblicata all'albo pretorio della Provincia di Pescara per almeno 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente/Bandi di concorso.
7. La graduatoria è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriori e futuri scorrimenti; a tal proposito non si considera "scorrimento" l'attribuzione del posto al candidato subentrante in caso di rinuncia del candidato utilmente classificato.

Art. 8
Assunzione in servizio

1. Il rapporto di lavoro con il vincitore/vincitori sarà costituito e regolato da un contratto individuale, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL nel tempo vigente.
2. 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.
3. L'assunzione è comunque subordinata alla concreta possibilità, da parte della Provincia di Pescara, di costituire i relativi rapporti di lavoro in base alle disposizioni di legge vigenti al momento della stipulazione del contratto di lavoro.
4. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in analogia a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL del 16/11/2022 Funzioni Locali per le progressioni tra le Aree con procedura ordinaria.

Art. 9
Disposizione di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento, si rinvia alle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento:
 - art. 52, comma I bis, del D.lgs. n. 165/2001;
 - art. 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022 Funzioni Locali,nonché alla vigente disciplina delle assunzioni della Provincia di Pescara, per quanto compatibile.
2. Le disposizioni del presente regolamento si considerano automaticamente adeguate alle eventuali norme sopravvenienti e si intendono modificate per effetto di normative vincolanti statali; in tali casi, nelle more delle modifiche regolamentari, si applica la normativa sopraordinata.

Art. 10
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di eseguibilità del Decreto di approvazione.
2. Il regolamento si applica alle procedure di progressione verticale avviate successivamente alla sua entrata in vigore.
3. Con l'entrata in vigore del presente regolamento si intendono abrogate tutte le norme regolamentari ed i provvedimenti che risultino incompatibili o in contrasto con lo stesso.