



COPIA DI DELIBERAZIONE N. 26

## COMUNE DI MERLARA

PROVINCIA DI PADOVA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE DELL'ENTE. INTEGRAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

N. 139  
REG. PUBBLICAZ.

**REFERTO DI  
PUBBLICAZIONE**  
(art. 124 D. Lgs. 267/2000)

Certifico Io sottoscritto Addetto  
alle Pubblicazioni che la  
presente deliberazione viene  
pubblicata il giorno

**28-04-2022**

all'albo pretorio del Comune per  
15 giorni consecutivi.

**L'ADDETTO ALLE  
PUBBLICAZIONI**  
F.to

L'anno **duemilaventidue** addì **ventisei** del mese di **aprile** alle ore **19:58** e  
seguenti, si è riunita la Giunta Comunale presso SALA CONSIGLIARE:

**Eseguito l'appello, risultano presenti i signori:**

<b>Corradin Claudia</b>	<b>SINDACO</b>	<b>Presente</b>
-------------------------	----------------	-----------------

<b>MIGLIORIN MATTEO</b>	<b>VICESINDACO</b>	<b>Presente</b>
-----------------------------	--------------------	-----------------

<b>LORENZETTO GINO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
------------------------	------------------	-----------------

Assiste alla seduta il SEGRETARIO LAURA TAMMARO, Segretario  
Comunale.

Prof.ssa Claudia Corradin nella sua qualità di SINDACO assume la Presidenza e,  
riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**OGGETTO: DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE DELL'ENTE. INTEGRAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO il D.lgs. 165/2001, in materia di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di competenze degli organi gestionali degli enti locali e di procedure di reclutamento;

CONSIDERATO in modo particolare l'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 3, comma 1 della Legge n. 113 del 6 agosto 2021, che ha convertito in legge, con modificazioni, il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità

amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del “Piano nazionale di ripresa e resilienza” (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, il quale prevede: “[omissis] ... Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti [omissis]”.

ATTESO che ai fini della concreta e puntuale applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001, è indispensabile che la disciplina attuativa di dettaglio sia decisa da ciascun Ente in sede regolamentare;

DATO ATTO che, sulla base della programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 approvato con Delibera di Giunta comunale n. 2 del 13-1-2022 , si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs.165/2001, ed è pertanto necessario stabilire in via generale le modalità ed i criteri per l'effettuazione delle procedure di valutazione comparative che consentano di ricoprire determinate posizioni di lavoro mediante passaggio da una categoria inferiore ad una superiore dei dipendenti di ruolo, anche per gli anni a venire;

RITENUTO pertanto di approvare come disciplina integrativa all'interno del titolo II - Accesso agli impieghi - del vigente Regolamento comunale degli uffici e dei servizi il nuovo art. 97 bis intitolato " **PROGRESSIONI DI CARRIERA MEDIANTE PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SUPERIORE** " nel testo riportato al del dispositivo della presente , che si ritiene meritevole di approvazione in quanto conforme alla vigente normativa sia statale sia comunale ed inoltre confacente alle esigenze organizzative di questo comune;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole di sola regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 dal responsabile del Servizio personale;

Con votazione favorevole unanime espressa nelle forme di legge,

**DELIBERA**

per tutte le motivazioni in premessa indicate e che costituiscono parte integrante del presente dispositivo:

1) di approvare come disciplina integrativa all'interno del titolo II - Accesso agli impieghi - del vigente Regolamento comunale degli uffici e dei servizi il nuovo art. 97 bis intitolato "**PROGRESSIONI DI CARRIERA MEDIANTE PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SUPERIORE**", del seguente tenore:

1. Il Comune di Merlara, al fine del riconoscimento del merito e della valorizzazione del personale interno, nell'ambito della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale può prevedere il passaggio da una categoria inferiore ad una superiore di dipendenti di ruolo per la copertura di determinate posizioni di lavoro, in misura massima non superiore al 50% delle posizioni disponibili e nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente.
2. La finalità indicata nel comma precedente viene raggiunta mediante procedura di valutazione comparativa dei titoli o competenze professionali e di studio così come disciplinata al comma che segue.
3. Con determinazione del Responsabile del servizio Personale, sentito il Responsabile del Servizio interessato, in attuazione delle previsioni del piano triennale dei fabbisogni viene approvato l'avviso con cui viene indetta la procedura di valutazione comparativa per la copertura della posizione di lavoro interessata. L'avviso è pubblicato per almeno quindici giorni sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione dedicata ai bandi di concorso. L'avviso contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti interessati. Il termine di presentazione delle domande contenuto nell'avviso non potrà essere inferiore a quindici giorni consecutivi dalla sua pubblicazione. Contestualmente alla pubblicazione dell'avviso ne verrà data comunicazione a tutti i dipendenti mediante posta elettronica e/o annuncio da affiggere in un luogo accessibile a tutti nell'ambito della Sede municipale.
4. Tenuto conto della procedura comparativa effettuata dalla Commissione nominata come nel proseguo del presente articolo, la progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura disciplinata dal presente articolo.
5. Possono partecipare alla procedura comparativa i dipendenti che, entro il termine di scadenza per la presentazione della domanda, siano in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:
  - b. Essere inquadrato nella categoria immediatamente inferiore a quella della posizione da ricoprire mediante la progressione verticale, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali. Per la selezione comparativa inerente alla categoria C1, l'inquadramento richiesto è nella categoria B senza distinzione tra categoria B1 e B3 giuridico;
  - c. Essere in possesso del titolo di studio ed eventuale titolo professionale prescritto per l'accesso dall'esterno per la categoria ed il profilo professionale oggetto della procedura;
  - d. Avere maturato un'anzianità minima di due anni quale dipendente del Comune e disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge.
  - e. Non avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura.
6. Tutti i requisiti di partecipazione debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della selezione.
7. L'Ufficio personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai candidati e corredate dal rispettivo *curriculum vitae*, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del medesimo servizio, con propria

determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

8. La valutazione comparativa delle candidature nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito sono effettuate da apposita Commissione individuata con determinazione del responsabile Ufficio personale e composta dal responsabile del Servizio/Area nella quale si trova il posto da ricoprire che la presiede - oppure dal Segretario comunale per la copertura di posizioni di categoria D - e da due commissari in possesso di adeguate conoscenze e competenze in materia di gestione e valutazione del personale, anche esterni se non reperibili nell'organico dell'Ente, di cui uno con funzioni verbalizzanti. Nella composizione della Commissione va garantita la parità di genere.

9. La Commissione attribuisce il punteggio a ciascun candidato utilizzando i seguenti criteri/parametri, sulla base di un totale di cinquanta punti disponibili, le cui modalità di riparto andranno indicate dalla Commissione stessa nel suo primo verbale:

- a. Valutazione (positiva) conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, secondo le definizioni e disposizioni del vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'ente proporzionato rispetto al massimo punteggio conseguibile (max. punti 20);
- b. Valutazione di eventuali titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto della progressione di carriera, purché pertinenti rispetto alla posizione - e correlato profilo professionale - che si intende ricoprire (max. punti 3);
- c. Valutazione di eventuali titoli professionali posseduti dal candidato purché pertinenti rispetto alla posizione - e correlato profilo professionale - che si intende ricoprire (max. punti 2)
- d. Valutazione del numero e della tipologia degli incarichi di responsabilità attribuiti al candidato in applicazione delle vigenti norme legislative, regolamentari e contrattuali e dallo stesso rivestiti negli ultimi due anni presso il Comune di Merlara, purché pertinenti rispetto alla posizione - e correlato profilo professionale - che si intende ricoprire; (max. punti 10)
- e. Valutazione delle conoscenze, esperienze e capacità attestate dal curriculum vitae del candidato, pertinenti rispetto alla posizione e correlato profilo professionale che si intende ricoprire (max. punti 15)

10. Possono presentare istanza di partecipazione anche:

- a. 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.
- b. i dipendenti provenienti da altra Amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, previa acquisizione dalla stessa delle relative schede di valutazione, fermo restando il requisito minimo di anzianità previsto nel precedente comma 5.

15 La graduatoria finale di merito, senza l'indicazione dei punteggi conseguiti, viene pubblicata con le medesime modalità di pubblicazione dell'avviso di indizione, per almeno dieci giorni dalla data di sua definitiva approvazione.

16 La graduatoria finale ha effetto ai soli fini della procedura di valutazione comparativa; è soggetta a successivi ed ulteriori utilizzi solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato o in caso di cessazione del suddetto dipendente sopravvenuta entro il termine di un anno dal primo giorno di servizio nella nuova categoria

2) Di comunicare il presente provvedimento ai soggetti sindacali in base all'art. 4 del CCNL Funzioni enti locali sottoscritto in data 21-05-2018.

Successivamente

## **LA GIUNTA COMUNALE**

CONSIDERATA l'urgenza di provvedere al fine di avviare le procedure selettive per l'attuazione del  
vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 –  
comma 4 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n° 267/2000.

**VISTO** si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarita' contabile della presente proposta di  
deliberazione.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**F.to RAG. Fausto De Togni**

**VISTO** si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità tecnica della presente proposta di  
deliberazione.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**F.to RAG. Fausto De Togni**

---

**f. Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:**

**IL SINDACO**  
F.to Prof.ssa Claudia Corradin

**IL Segretario Comunale**  
F.to SEGRETARIO LAURA TAMMARO

---

**Comunicazione ai Capigruppo Consiliari  
(art. 125 Dlgs. 267/2000)**

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 28-04-2022 giorno di pubblicazione, ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Dlgs 267/2000.

**g.** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**h. Copia conforme all'originale.**

Merlara

**L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**