

allegato sub a) alla del. ve
del _____

COMUNE di SAN DONÀ DI PIAVE

Provincia di Venezia

Protocollo di Concertazione SULL'ISTITUTO CONTRATTUALE DELLE PROGRESSIONI VERTICALI (Art. 4 del C.C.N.L. 31.03.1999)

ALLEGATO ALLA DELIBERA
G.C./C.C.N. 291 Del 21-12-2000
IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Gianni Foltran



L'anno *duemila* il giorno 15 del mese di dicembre presso la Residenza Municipale di San Donà di Piave di Piazza Indipendenza n. 13, si sono riunite:

❖ la Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:

Assessore al Personale	Rag. Renato Bastianetto
Segretario Generale - Direttore Generale	Dott. Gianni Foltran
Vicesegretario	Dott. Dino Casagrande
Dirigente Settore Finanziario	Dott. Dino Bonato
Dirigente Settore LL.PP.	Ing. Baldovino Montebovi
Dirigente Settore Commercio	Arch. Carla Rachello

❖ la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:

R.S.U. Aziendale: Bedin Sergio, Caputo Luigi, Coppo Manuela, Costantin Paolo, Marcati Guido, Pancino Daniela, Pavanetto Giannino, Perazza Giulia, Pin Daniele;

OO.SS. Territoriali: Funzione Pubblica C.G.I.L. & F.P.S. - C.i.s.l.

per la discussione, trattazione ed approvazione della presente Protocollo di Concertazione sull'istituto contrattuale della Progressione Verticale nel nuovo sistema di classificazione introdotto dal C.C.N.L. 31.03.1999.

PREMESSA

Al fine di dare una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale a quelle posizioni che hanno avuto pregiudizio dalla rigidità del vecchio sistema di classificazione del Personale ovvero non è stato possibile riconoscere a suo tempo lo svolgimento di mansioni svolte con

R.S.U. Aziendale - Comune di San Donà di Piave

arricchimento professionale, il C.C.N.L. 31.03.1999 (meglio conosciuto come «Nuovo Ordinamento Professionale») in correlazione al potere auto-organizzativo delle Autonomie Locali ha ampliato l'orizzonte delle carriere per il Personale dipendente.

Infatti l'art. 16 - comma 2° - del C.C.N.L. 31.03.1999 affida alla concertazione la definizione dei criteri generali per l'attuazione delle selezioni per i passaggi tra Categorie.

Non a caso tale fattispecie è stata richiamata nella lett. h) del Protocollo di Concertazione del 08.02.2000 recepito con atto di G.C. n. 22 del 10 febbraio u.s. i cui contenuti costituiscono il riferimento per la predisposizione da parte dell'Organo di Governo della Direttiva alla quale la Delegazione Trattante di Parte Pubblica deve attenersi nello svolgimento delle Sessioni Negoziali con la Delegazione di Parte Sindacale.

Per Progressione Verticale nel sistema di classificazione (ex art. 4 del C.C.N.L. 31.03.1999) si intendono sia i passaggi tra Categorie diverse, sia i passaggi, all'interno della stessa Categoria, tra profili professionali con diverso trattamento tabellare.

La Progressione Verticale è quindi definibile di «carriera», in quanto il Dipendente attraverso tali progressioni occupa una posizione organizzativa ed un profilo professionale diverso da quello posseduto e quindi caratterizzato da maggiore complessità e ricchezza di contenuti.

Alla Progressione Verticale, ovvero il passaggio tra una Categoria e l'altra e tra profili professionali con diverso trattamento tabellare, si provvede tramite procedure selettive riservate al personale interno, nei limiti dei posti che non sono stati destinati all'accesso dall'esterno.

PROGRESSIONE VERTICALE NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

L'Amministrazione, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D.Lgs. 03 febbraio 1993 n. 29, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D.Lgs. 31 marzo 1998 n. 80, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle Categorie di cui all'allegato A) del C.C.N.L. 31.03.1999, indice procedure selettive per la Progressione Verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla Categoria/Profilo immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della Dotazione Organica di tale Categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.

In sede di stesura del Piano Annuale delle Assunzioni di Personale¹, definito sulla base della Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale, e comunque prima dell'adozione del Bilancio di Previsione, l'Amministrazione indica quali posti vacanti nella Dotazione Organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo prioritariamente, ove consentito e salva specificità dell'incarico, a procedure di selezione interna basata sull'accertamento della professionalità richiesta, successivamente ricorrendo alla mobilità esterna o alle procedure concorsuali esterne.

Pertanto in considerazione del principio guida espresso nell'art. 4 - 1° comma - del C.C.N.L. 31.03.1999, cioè di valorizzare massimamente la progressione interna di carriera sull'accesso dall'esterno, ma dovendo al contempo garantire l'applicazione del disposto statuito dall'art. 36 - 1° comma - del D.Lgs. 29/93 e s.m.i., il quale prevede che le assunzioni negli Enti vengano effettuate «.... tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3°,

¹ Ovvero contestualmente alla formulazione dei Programmi di riorganizzazione dei Servizi quando elaborati in tempi diversi dal Piano Annuale delle Assunzioni di Personale;

volte all'accertamento della professionalità richiesta e che garantiscano in modo adeguato l'accesso dall'esterno», la percentuale dei posti da destinare all'accesso dall'interno e quella da destinare all'accesso dall'esterno potranno essere rispettivamente individuate con la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale secondo le percentuali tendenziali sottoindicate:

Posti da destinare all'accesso dall'interno (Progressione Verticale)	80%
Posti da destinare all'accesso dall'esterno	20%

Questo, sempre che il Sistema Permanente di Valutazione delle prestazioni dei Dipendenti in servizio abbia documentato un numero tale di valutazioni complessivamente positive che giustifichi la necessità reale di applicare tutta la possibilità di utilizzazione della percentuale dei posti da destinare all'interno.

In caso contrario, cioè che il Sistema Permanente di Valutazione non rilevi un numero tale di valutazioni positive da ricorrere a tutta la potenzialità di riserva al personale interno, le percentuali anzidette potranno essere ridefinite nei rispettivi rapporti. In ogni caso non si potrà prevedere nessun rapporto percentuale che non sia almeno paritario, e cioè rispettivamente del 50% fatto salvo quanto previsto all'art. 4 - comma 4° - del C.C.N.L. 31.03.1999.

Non è necessario che per ciascuno profilo professionale dei posti vacanti da coprire, siano utilizzate entrambe le modalità di selezione (interne ed esterne). Pertanto per alcuni dei profili inseriti nel Piano Annuale delle Assunzioni di Personale, l'Amministrazione valuterà le opportunità, prospettate dai Dirigenti di Settore interessati ovvero dai Titolari di Posizione Organizzativa e/o Responsabili di Servizio, in termini di trasparenza, economicità, ed efficacia del procedimento selettivo, di effettuare solo procedure selettive interne mentre per altri profili l'Amministrazione potrà disporre che si ricorra unicamente a procedure selettive esterne. In ogni caso è necessario che vengano rispettate complessivamente le percentuali indicate alla tabella di cui sopra ovvero al comma precedente, con particolare riferimento alla percentuale dei posti destinati all'esterno.

Alle procedure selettive di cui al presente Protocollo è consentita la partecipazione del Personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli obbligatoriamente prescritti dalle norme vigenti.

Le procedure selettive interne in Progressione Verticale tra Categorie, ovvero per Progressione su posizioni economiche infracategoriali B3 e D3 di cui all'art. 3 - comma 7° - del C.C.N.L. 31.03.1999, devono avere un contenuto mirato esclusivamente alla verifica dell'effettiva capacità a ricoprire il nuovo posto.

Alle selezioni interne, fermo restando quanto indicato nella Dichiarazione Congiunta n. 5 allegata al C.C.N.L. 14.09.2000 (Code Contrattuali), può accedere il Personale a tempo indeterminato inquadrato nella Categoria immediatamente inferiore al posto messo a selezione, o nel caso delle Categorie aventi trattamento tabellare B3 e D3 in profili delle medesime Categorie con inquadramenti tabellari inferiori.

L'apposito Regolamento Comunale sugli Accessi e sulle Selezioni - unitamente alla individuazione di eventuali nuovi profili da inserire nella Dotazione Organica dell'Ente - individuerà gli ulteriori requisiti necessari alla partecipazioni alle selezioni interne recependo le indicazioni del presente atto.

Le selezioni potranno essere precedute da un corso di preparazione organizzato dall'Ente e finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e delle capacità necessarie allo svolgimento delle attività previste per il profilo professionale messo a selezione.

I posti nella Dotazione Organica che restano vacanti per effetto della riclassificazione del Personale non vengono soppressi e la eventuale relativa copertura avverrà in conformità ai principi ed agli indirizzi del presente Protocollo.

Anche i posti ammessi a selezione ai sensi dei precedenti commi sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno dell'Ente le professionalità da selezionare.

Il bando di selezione stabilisce i posti, distinti per profili professionali, messi a selezione interna e le materie oggetto delle prove.

Il Personale riclassificato nella Categoria/Profilo immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dall'art. 4 del C.C.N.L. 31.03.1999, non è soggetto al periodo di prova.

Le graduatorie delle selezioni hanno una validità triennale.

Gli oneri finanziari relativi alle Progressioni Verticali nel nuovo sistema di classificazione non incidono sul Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività ex art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:

Assessore al Personale	Rag. Renato Bastianetto	
Segretario Generale - Direttore Generale	Dott. Gianni Foltran	
Vicesegretario	Dott. Dino Casagrande	
Dirigente Settore Finanziario	Dott. Dino Bonato	
Dirigente Settore LL.PP.	Ing. Baldovino Montebovi	
Dirigente Settore Commercio	Arch. Carla Rachello	

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:

R.S.U. Aziendale:

Componente R.S.U. Aziendale	Bedin Sergio	
Componente R.S.U. Aziendale	Caputo Luigi	
Componente R.S.U. Aziendale	Coppo Manuela	
Componente R.S.U. Aziendale	Costantin Paolo	
Componente R.S.U. Aziendale	Marcati Guido	
Componente R.S.U. Aziendale	Pancino Daniela	

Componente R.S.U. Aziendale

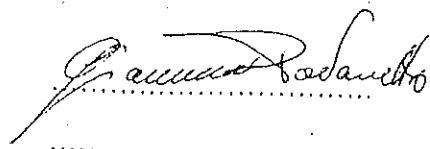
Pavanetto Giannino

Componente R.S.U. Aziendale

Perazza Giulia

Componente R.S.U. Aziendale

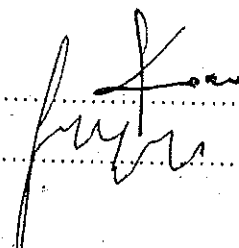
Pin Daniele



OO.SS. Territoriali:

Funzione Pubblica C.G.I.L.

F.P.S. - C.i.s.l.



Verbale di Concertazione n. 1

L'anno *duemila* il giorno 15 del mese di dicembre presso la Residenza Municipale di San Donà di Piave di Piazza Indipendenza n. 13, si sono riunite:

❖ **la Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:**

Assessore al Personale

Segretario Generale - Direttore Generale

Vicesegretario

Dirigente Settore Finanziario

Dirigente Settore LL.PP.

Dirigente Settore Commercio

Rag. Renato Bastianetto

Dott. Gianni Foltran

Dott. Dino Casagrande

Dott. Dino Bonato

Ing. Baldovino Montebovi

Arch. Carla Rachello

❖ **la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:**

R.S.U. Aziendale:

Bedin Sergio, Caputo Luigi, Coppo Manuela, Costantin Paolo, Marcati Guido, Pancino Daniela, Pavanetto Giannino, Perazza Giulia, Pin Daniele;

OO.SS. Territoriali:

Funzione Pubblica C.G.I.L. & F.P.S. - C.i.s.l.

per la individuazione dei posti in Dotazione Organica ricopribili con l'istituto contrattuale della Progressione Verticale nel nuovo sistema di classificazione introdotto dal C.C.N.L. 31.03.1999.

Preliminarmente le Parti prendono atto che il Consiglio Comunale nella seduta del 12 dicembre u.s. ha dato mandato all'Organo Esecutivo di approvare il nuovo Assetto Organizzativo dell'Ente (Nuova Dotazione Organica): adempimento evaso con atto di G.C. n. 284 del 14.12.2000 e prodromico alla corretta applicazione di alcuni nuovi istituti contrattuali ex art. 9 - comma 6° - lett. b) del C.C.N.L. 31.03.1999.

Il presente Accordo, che avrà validità fino al 31/12/2001, si rinnova tacitamente di anno in anno, fino a che una delle Parti non ne dia formale disdetta almeno tre mesi prima della scadenza.

Nel caso in cui fossero stabilite ulteriori intese nazionali, anche correttive dei vigenti C.C.N.L., che interessino le materie definite nel presente Accordo, le Parti si incontrano, entro un mese dalla loro entrata in vigore, per una loro verifica e/o per le eventuali relative modifiche che si rendessero opportune o necessarie.

L'Amministrazione si impegna a sottoporre alla Delegazione di Parte Sindacale ogni proposta di applicazione inerente le tematiche oggetto del presente verbale di concertazione prima di intraprendere ogni decisione al riguardo. Questo in particolar modo sarà fatto quando, per motivi non dipendenti dalla volontà dell'Amministrazione o non prevedibili al momento della stipula del presente Accordo, si debba ricorrere a varianti modificative di quanto già concordato.

I Profili Professionali indicati nelle successive tabelle sono provvisori in attesa della loro ridefinizione in apposita Sessione Negoziale.

In relazioni ai principi indicati nel Protocollo di Concertazione sulle Progressioni Verticali ed agli impegni pubblicamente assunti dalla Delegazione Trattante di Parte Pubblica nelle Sessioni Negoziali del 29 novembre u.s. e 01 dicembre c.m. vengono indicati nelle sottostanti tabelle - suddivise per Settore - i posti vacanti ricopribili mediante procedure selettive interne ovvero dall'esterno in conformità alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale ed al relativo Piano Annuale delle Assunzioni di Personale:

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
NUCLEI VARI	1	1	D	D3	Funzionario di Farmacia	Esterno
	1	1	D	D1	Specialista Amm.vo	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Tecnico CED	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Tecnico CED	Interno

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
1° SETTORE	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Amm.vo	Esterno
	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Amm.vo	Interno
	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Amm.vo	Interno
	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Tecnico	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Tecnico	Interno

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
2° SETTORE	1	1	D	D1	Specialista Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Esterno
	1	1	B	B1	Esecutore Tecnico	Interno

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
3° SETTORE	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Cont.le	Esterno
	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Contabile	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Contabile	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Contabile	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Contabile	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Contabile	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Tecnico	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Contabile	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Contabile	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Contabile	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Esterno

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
4° SETTORE	1	1	D	D1	Specialista Tecnico	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Tecnico	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Tecnico	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Tecnico	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Esterno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Esterno

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
5° SETTORE	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Tecnico	Interno
	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Tecnico	Interno
	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Tecnico	Esterno
	1	1	D	D1	Specialista Tecnico	Esterno
	1	1	D	D1	Specialista Tecnico	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Tecnico	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Tecnico	Esterno
	1	1	C	C1	Istruttore Tecnico	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Esterno
	1	1	B	B3	Collaboratore Tecnico	Esterno
	1	1	B	B3	Collaboratore Tecnico	Esterno
	1	1	B	B3	Collaboratore Tecnico	Esterno
	1	1	B	B1	Esecutore Tecnico	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Tecnico	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Tecnico	Interno

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
6° SETTORE	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Amm.vo	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Amm.vo	Interno
	1	1	D	D1	Specialista Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Esterno*
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Esterno*
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Socio-Ass. le	Esterno
	1	1	B	B1	Esecutore Socio-Ass. le	Esterno
	1	1	B	B1	Esecutore Socio-Ass. le	Esterno

R.S.U. Aziendale - Comune di San Donà di Piave

Settore	Totale N° Posti Vacanti	N° Posti Vacanti da coprire	Categoria	Posizione Economica	Profilo Professionale	Modalità Copertura Posti Vacanti
7° SETTORE	1	1	D	D3	Funzionario Spec. Vigil.za	Esterno
	1	1	D	D1	Specialista di Vigilanza	Interno
	1	1	D	D1	Specialista di Vigilanza	Interno
	1	1	D	D1	Specialista di Vigilanza	Interno
	1	1	D	D1	Specialista di Vigilanza	Interno
	1	1	D	D1	Specialista di Vigilanza	Interno
	1	1	C	C1	Istruttore Amm.vo	Interno
	1	1	C	C1	Agente di P.M.	Esterno*
	1	1	C	C1	Agente di P.M.	Esterno
	1	1	C	C1	Agente di P.M.	Esterno
	1	1	C	C1	Agente di P.M.	Esterno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B3	Collaboratore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Amm.vo	Interno
	1	1	B	B1	Esecutore Amm.vo	Interno

In ogni caso, almerlo una volta all'anno le Parti si incontrano, entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta di uno dei contraenti per una verifica dello stato di attuazione del presente Accordo: in tale ambito potranno essere apportate di comune accordo eventuali modifiche ed integrazioni.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:

Assessore al Personale

Segretario Generale - Direttore Generale

Vicesegretario

Dirigente Settore Finanziario

Dirigente Settore LL.PP.

Dirigente Settore Commercio

RESR. UFFICIO PERSONALE

Rag. Renato Bastianetto

Dott. Gianni Foltran

Dott. Dino Casagrande

Dott. Dino Bonato

Ing. Baldovino Montebovi

Arch. Carla Rachello

DR. PAOLO SATERA

[Signature]
.....
[Signature]
.....
.....
[Signature]
.....
[Signature]
.....

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:

R.S.U. Aziendale:

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Componente R.S.U. Aziendale

Bedin Sergio

Caputo Luigi

Coppo Manuela

Costantin Paolo

Marcatti Guido

Pancino Daniela

Pavanetto Giannino

Perazza Giulia

Pin Daniele

[Signature]
.....
[Signature]
.....
[Signature]
.....
[Signature]
.....
[Signature]
.....

OO.SS. Territoriali:

Funzione Pubblica C.G.I.L.

F.P.S. - C.i.s.l.

[Signature]
.....
[Signature]
.....