



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Settentrionale
Porti di Venezia e Chioggia

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI INTERNE DI CARRIERA DEL PERSONALE DIPENDENTE

ARTICOLO 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina la procedura interna all’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico settentrionale (AdSP MAS) attraverso cui si attuano, con le modalità di seguito indicate, avanzamenti di carriera per l’inquadramento dei dipendenti aventi titolo al livello e alla qualifica immediatamente superiore a quella posseduta.

Ai fini della progressione interna si dovrà tener conto della Pianta organica vigente approvata dal Ministero vigilante, dei relativi posti vacanti e quindi della determinazione da parte del Presidente dell’Autorità di non coprirli con nuove assunzioni di personale, ossia con l’accesso dall’esterno, previa verifica della presenza di profili professionali idonei a ricoprire tali posizioni, coerentemente con le esigenze dell’Ente, nell’ambito della valorizzazione e sviluppo delle competenze del personale dipendente.

Dell’esigenza di coprire i posti vacanti in pianta organica con progressione interna viene data comunicazione, nel rispetto della Trasparenza, sul sito dell’Autorità – www.port.venice.it, nella sezione “amministrazione trasparente”, in cui sarà pubblicato apposito bando con l’indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione e il livello di inquadramento.

La progressione interna riguarda l’avanzamento di un solo livello di inquadramento.

ARTICOLO 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è riservata al personale dipendente dell’AdSP MAS in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alla data di scadenza del bando e che rivesta, al momento dell’attivazione della

stessa, il livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura e un'anzianità di servizio di almeno:

- due anni per il passaggio fino al 2° livello del CCNL dei lavoratori dei Porti;
- tre anni per il passaggio al 1° livello, a Quadro B e a Quadro A del medesimo CCNL dei lavoratori dei Porti.

Il dipendente, inquadrato al livello superiore a seguito delle procedure di cui al presente Regolamento, può concorrere ad ulteriori progressioni di carriera solo dopo decorsi due anni per il passaggio al 2° livello e tre anni per il passaggio al 1° livello, a Quadro B e a Quadro A.

ARTICOLO 3 – REQUISITI NECESSARI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE INTERNA

Possono partecipare alle selezioni per la progressione interna tutti i dipendenti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed in servizio da almeno tre anni, che siano inquadrati al livello immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura ed in possesso dei seguenti requisiti generali:

- un'anzianità di servizio secondo quanto previsto dall'art. 2 e specificata nell'apposito bando. Nel computo dell'anzianità si considerano anche i periodi svolti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con contratto di somministrazione e/o in distacco, purché con inquadramento immediatamente inferiore rispetto a quello oggetto della procedura;
- idoneità fisica in relazione alla posizione da ricoprire;

- titolo di studio e/o altri requisiti richiesti per l'accesso alla posizione da ricoprire e al livello di inquadramento;
- non aver superato i 180 giorni di assenza in servizio nei 24 mesi antecedenti la data di pubblicazione dell'avviso di selezione della progressione economica.

Ai fini del conteggio, non saranno considerate come assenze:

- ferie/ex festività in conto ferie;
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001 e congedo matrimoniale;
- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
- assenze per malattia conseguente a gravi patologie;
- permessi e distacchi sindacali.

Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- stato di sospensione cautelare dal servizio (obbligatoria e facoltativa);
- abbiano ricevuto, nei due anni precedenti la data di scadenza del bando, la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e della retribuzione fino a 10 giorni;
- nel corso della loro attività presso l'Autorità siano comunque stati interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione almeno in 1° grado.

La mancanza di uno solo dei requisiti previsti per l'ammissione alla selezione comporta l'impossibilità di partecipare alla stessa, con comunicazione agli interessati delle ragioni di esclusione.

Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa sino all'approvazione della graduatoria finale.

ARTICOLO 4 – AVVISO DI SELEZIONE PER PROGRESSIONE INTERNA E PUBBLICAZIONE

La procedura per le progressioni interne all'Autorità sono indette con apposito provvedimento del Presidente, col quale viene approvato l'avviso di selezione con allegato lo schema di domanda di partecipazione.

L'avviso di selezione per progressione interna deve contenere:

- l'indicazione del livello di inquadramento e dello specifico profilo della posizione da ricoprire;
- requisiti generali e particolari richiesti per ricoprire la posizione indicata;
- il titolo di studio richiesto;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione;
- l'informativa, ai sensi della vigente normativa in tema di tutela del diritto alla riservatezza, sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei partecipanti alla selezione per la progressione interna;
- il responsabile del procedimento e l'ufficio competente.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati all'interno del sito web dell'Autorità, nella sezione "amministrazione trasparente". Modifiche ed integrazioni degli avvisi di selezione per progressione interna sono resi noti con le stesse modalità e forme previste per la pubblicità della stessa selezione.

ARTICOLO 5 – DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE PER PROGRESSIONE INTERNA DI CARRIERA

La domanda di partecipazione, redatta secondo lo schema allegato all'Avviso, deve essere debitamente sottoscritta e corredata da un documento di identità in corso di validità. Essa deve indicare la selezione a cui si intende partecipare e contenere le seguenti dichiarazioni rilasciate, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi della vigente normativa in materia di auto-certificazione:

- cognome e nome;
- luogo e data di nascita;
- il possesso dei requisiti previsti dai precedenti articoli;
- le eventuali condanne penali e pene accessorie riportate e gli eventuali procedimenti penali in corso;
- *curriculum vitae*;
- di avere ricevuto l'informativa, inserita all'interno dell'avviso di selezione, sul trattamento e utilizzo dei dati personali.

La domanda di partecipazione deve essere presentata entro i termini previsti dall'Avviso e consegnata secondo le modalità indicate nell'Avviso stesso.

Le comunicazioni ai candidati relative alla selezione possono essere effettuate anche utilizzando la loro e-mail aziendale.

Non è sanabile e comporta comunque l'esclusione dalla selezione l'omissione, nella domanda, della firma del concorrente. In tale caso, così come non risulti rispettato il termine di scadenza per la presentazione della domanda, stabilito dall'Avviso, l'Autorità procede a comunicare l'esclusione ai singoli candidati, prima di consegnare le domande alla Commissione Esaminatrice.

L'Autorità non assume alcuna responsabilità nel caso di inesatte indicazioni da parte del candidato o da mancata o tardiva comunicazione.

ARTICOLO 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione Esaminatrice è nominata per ogni selezione dal Presidente dell'Autorità con proprio decreto e sarà composta da almeno tre componenti, di cui almeno uno esterno. I componenti della commissione dovranno possedere l'inquadramento di Dirigente o Quadro/Funziionario direttivo o essere esperti esterni nelle materie oggetto di valutazione.

Con il medesimo provvedimento viene individuato, tra i componenti, chi svolge il ruolo di Presidente della Commissione Esaminatrice, gli eventuali membri supplenti e il segretario verbalizzante.

Non possono far parte della Commissione Esaminatrice i componenti del Comitato di gestione, i Sindaci revisori, i dipendenti che ricoprono cariche politiche ovvero che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni professionali.

Devono astenersi per incompatibilità coloro che si trovino in situazione di conflitto di interessi e/o che, con alcuno dei componenti:

- siano legati da parentale diretta o del coniuge, o legati da vincoli di affiliazione, fino al quarto grado;

- siano conviventi o commensali abituali;
- si trovino in situazione di grave inimicizia o rapporti di credito o abbiano causa pendente.

In occasione della prima seduta, i componenti della Commissione, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati, sottoscrivono esplicita dichiarazione con cui attestano l'assenza di elementi di incompatibilità o conflitto di interessi. Tali dichiarazioni sono allegate al verbale. Chi sia a conoscenza di trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità appena indicate è tenuto a dimettersi immediatamente da componente della Commissione o da segretario. Qualora emerga nel corso dei lavori la sussistenza di uno degli impedimenti sin dall'insediamento della Commissione, le operazioni di selezione effettuate sino a quel momento sono annullate con atto del Presidente. Nel caso di incompatibilità intervenuta in corso di procedura selettiva, si procede unicamente alla sostituzione del componente interessato alla predetta incompatibilità.

I componenti della Commissione sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni di cui alla selezione e sulle determinazioni assunte.

Di ogni seduta della Commissione viene redatto apposito verbale; le decisioni della Commissione Esaminatrice sono prese a maggioranza assoluta di voti.

Le funzioni di segretario della Commissione Esaminatrice sono svolte da personale interno dell'Autorità.

ARTICOLO 7 –MODALITA' E CRITERI DELLA SELEZIONE

La Commissione Esaminatrice procede all'espletamento della selezione per progressione interna di carriera tenendo conto dei seguenti criteri selettivi:

- Esperienza professionale;
- Raggiungimento obiettivi nella misura non inferiore al 75% negli ultimi due anni;
- Titoli di studio, culturali e/o professionali;
- Colloquio individuale di verifica delle competenze e/o attitudini necessarie per la copertura del ruolo.

Al termine della selezione sarà redatta una graduatoria sulla base dei criteri sopra indicati, nella quale verrà indicato il candidato idoneo a ricoprire la posizione oggetto dell'avviso di selezione.