



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale

n. 133 del 01/12/2021

INDICE

Art. 1 - *Finalità e ambito di applicazione*

Art. 2 - *Requisiti di partecipazione*

Art. 3 - *Forme di selezione*

Art. 4 - *Progressione verticale verso la categoria C*

Art. 5 - *Progressione verticale verso la categoria D*

Art. 6 - *Avviso di selezione*

Art. 7 - *Commissione esaminatrice*

Art. 8- *Graduatoria di merito e sua validità*

Art. 9 - *Entrata in vigore*

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, attuabili ai sensi dell'art. 3 del D.L. nr. 80/2021, convertito nella Legge 06/08/2021 nr. 113, modificando l'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. nr. 165/2001.

Le procedure, di cui al comma 1, sono finalizzate a valorizzare le professionalità interne, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da coprire mediante procedure selettive, riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso del titolo di studio, richiesto per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale del 50% delle posizioni disponibili, destinate all'accesso dall'esterno, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

Le procedure selettive, di cui al presente regolamento, prevedono un sistema di progressioni in carriera sulla base di:

A. una selezione per titoli e/o colloquio;

B. una valutazione positiva, conseguita dal dipendente per almeno tre anni, L'attività svolta ed i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti, ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

Le progressioni verticali comportano l'accesso ad un nuovo posto di lavoro e quindi la nascita di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per poter svolgere la procedura di progressione verticale, è necessario che l'Ente dimostri il rispetto dei vincoli normativi, la cui violazione è sanzionabile con il divieto di assumere anche per le progressioni verticali.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alle selezioni interne, per il passaggio alla categoria superiore, i dipendenti in servizio di ruolo, assunti dal Comune di Spirano con contratto a tempo indeterminato, destinatari dei C.C.N.L. del comparto, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso dei medesimi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, e che abbiano conseguito nell'ultimo triennio una media delle valutazioni non inferiori al livello di performance B (associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%); alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti, comunque, inquadrati in categoria B.

L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs.

30.03.2001, n. 165 e s.m.e i., in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- categoria C: diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di durata quinquennale;
- categoria D: laurea triennale o diploma di laurea vecchio ordinamento, o laurea specialistica o a ciclo unico nuovo ordinamento ed abilitazione professionale, se richiesta, attinente all'attività che si espletano all'interno dell'Ente.
- Assenza di provvedimenti disciplinari nei tre anni antecedenti alla selezione, reclusi alla presentazione della candidatura. Nel triennio non è considerato l'anno in cui si procede alla selezione.
- E' inibita la partecipazione ai dipendenti assunti nella categoria e nel profilo ammesso alla selezione, dopo l'inizio del triennio anteriore all'anno nel quale si svolge la procedura di progressione verticale.
- Relazione di pertinenza tra il profilo professionale di provenienza del candidato e quello cui appartiene il posto da coprire.

Art. 3

Forme di selezione

Le procedure selettive prevedono una valutazione dei titoli, nonché lo svolgimento di un colloquio, volto ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Nelle procedure di selezione ci si potrà, comunque, avvalere di metodologie e procedure diversificate, in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire, di volta in volta specificate nel provvedimento attuativo del procedimento di selezione. In caso di unico candidato si potrà procedere senza espletare il colloquio, con valutazione diretta dei soliti titoli.

Saranno, in particolare, attribuibili 60 punti, così suddivisi:

1. valutazione dell'ultimo triennio: fino a punti 20 (La Commissione stabilirà criteri di determinazione del punteggio);
2. possesso dei titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso: fino a punti 20, così distribuiti:
 - titoli professionali ulteriori punti 10
 - titoli di studio max punti 10
3. incarichi rivestiti, dedotti da una relazione presentata dal dipendente: punti 10
4. competenze professionali riguardanti titoli che attestino il possesso di competenze adeguate al ruolo (pubblicazioni – corsi di formazione – ecc.): punti 10

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

Per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del

significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale, che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione. Il processo selettivo sarà volto ad evidenziare le conoscenze acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza. Il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste in tre anni di lavoro in profili di inquadramento appartenenti alla categoria B.

Il percorso selettivo consisterà in un colloquio il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, sugli aspetti teorici e caratterizzanti dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione.

Art. 5

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D

Per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria C ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità prevederà, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile alla categoria stessa di destinazione, un procedimento selettivo in grado di evidenziare le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite, nonché la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale. Costituiscono requisiti necessari per la partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di lavoro in categoria C ed il possesso del titolo di studio di laurea, come specificato all'art. 2, oltre all'abilitazione professionale, se richiesta.

Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato. Esso consisterà in un colloquio a contenuto teorico-pratico, con illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali, inerenti alla categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione, vertente sui profili caratterizzanti, teorico-pratici e applicativi, dell'attività lavorativa da assolversi.

Art. 6

Avviso di selezione

La selezione è indetta con determinazione del Responsabile dell'Area Gestione Risorse, dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale.

Nell'Avviso dovranno 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;
- ❖ le materie su cui verteranno le prove;
- ❖ i criteri di valutazione dei titoli;
- ❖ la composizione della commissione esaminatrice;
- ❖ formulazione della graduatoria di merito.

Il calendario delle prove, qualora non sia contenuto diversamente nell'avviso, verrà comunicato ai candidati 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. 7

Commissione esaminatrice

La Commissione per lo svolgimento della selezione è nominata con determinazione del Responsabile dell'Area Gestione Risorse ed è composta dal Segretario Comunale od in assenza dal Vicesegretario Comunale, che la presiede, nonché da due commissari anche esterni all'Ente e da un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.

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

Art. 8

Graduatoria di merito e sua validità

La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito nel colloquio da ciascun candidato, nonché del punteggio attribuito ai titoli. In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato più giovane d'età.

La graduatoria verrà approvata, definitivamente, con determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane, entro i successivi quindici giorni, e sarà affissa all'albo per 15 giorni consecutivi.

La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.

Art. 9

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso, in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale, 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.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego e sulle procedure selettive del Comune di Spirano.