



COMUNE DI SANTA NINFA
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

**REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLE
PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n° 62 del 20.08.2020

Ripubblicato ai sensi dell'art. 5, comma 5 dello Statuto Comunale dal 04.09.2020 al
19.09.2020 al n. 496

Esecutivo dal 19.09.2020

ART. 1
OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina le procedure relative alla progressione verticale. Essa consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti a tempo indeterminato dell'amministrazione, che consiste nel passaggio da una categoria giuridica a quella superiore. La quale si attua attraverso procedure di selezione interamente riservate.

ART. 2
CARATTERISTICHE DELLA PROCEDURA DELLA PROGRESSIONE VERTICALE

E' facoltà dell'Amministrazione Comunale in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale riservare alcuni posti tra quelli programmati al personale interno, attivando la progressione verticale.

Le progressioni verticali consumano gli spazi assunzionali nel senso che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalle norme vigenti, l'assunzione del dipendente interno erode lo spazio assunzionale alla stregua di una assunzione dall'esterno.

Il numero di posti riservati a tale forma di selezione non può superare i limiti stabiliti, il tetto, dalle norme vigenti calcolato sui posti previsti nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni relativo a ciascuna categoria.

Tale limite non riguarda le singole procedure ma è riferito al Piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale categoria si procederà con le progressioni verticali. Esso è da commisurare alle unità da assumere.

Tale procedura non si applica alle assunzioni di cui all'articolo 52, comma 1-bis del d. lgs. 165/2001.

ART. 3
REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI INTERNE

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei CCNL del comparto Funzioni Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

La procedura selettiva della progressione verticale è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore.

Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella

correlata al profilo e al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo lo schema che segue:

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

- Categoria "B" licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali se richieste;
- Categoria "C" diploma di scuola secondaria superiore;
- Categoria "D" diploma di laurea ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

ART. 4

BANDI DI SELEZIONE

I bandi di selezione, predisposti dall'ufficio del personale sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'Albo Pretorio.

ART. 5

ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLE SELEZIONI

Costituiscono elementi di valutazione:

- i titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio prestati alle dipendenze di pubbliche amministrazioni;
- il curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio e scientifici) e la valutazione positiva della performance conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque.

ART. 6

PROVE SELETTIVE

La progressione avviene mediante il superamento di prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categoria, come segue:

- Categoria "B":

- a) prova pratica (svolgimento di una prova pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi),
- b) colloquio per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;

- Categoria "C":

- a) prova teorico- pratica o psico -attitudinale (svolgimento di una prova teorico-pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione

lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi),

b) colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi);

- Categoria "D":

a) prova teorico-pratica o psico-attitudinale (test o quiz a risposta aperta; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti alla categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione),

b) colloquio i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi.

ART. 7
PUNTEGGIO

Il bando di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- per il passaggio alla categoria "B":

a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;

b) punteggio relativo alla prova pratica: massimo 30 punti;

c) punteggio relativo al colloquio (per i profili specialistici che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale): massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere.

In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età.

- per il passaggio alla categoria "C":

a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;

b) punteggio relativo alla prova teorico- pratica o psico-attitudinale: massimo 30 punti;

c) punteggio relativo al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica o psicoattitudinale.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere.

In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età.

- per il passaggio alla categoria "D":

a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;

b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psico-attitudinale: massimo 30 punti;

c) punteggio relativo al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio tendente ad accertare le capacità professionali nonché le potenzialità nell'esercizio delle attività di organizzazione, analisi, controllo e direzione dei servizi complessi, avviene solo in caso di superamento della prova pratica o psico-attitudinale.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere. In caso di parità è preferito il candidato più giovane d'età.

-Titoli – punteggio

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 30 punti così suddiviso:

- massimo punti 14 per titoli di servizio. In particolare saranno valutati:

Titoli di servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 (i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione)

Si attribuiranno punti 2 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 14 punti.

- massimo punti 16 per curriculum professionale. In particolare saranno valutati:

a) titoli culturali e professionali, ovvero:

a.1) formazione (MAX 8 punti):

-per posti di categoria "D":

punti 3 per voto di laurea fino a 100/110,

punti 5 per voto di laurea da 101 a 105,

punti 7 per voto di laurea da 106 a 110,

punti 8 per voto di laurea 110/110 con lode;

-per posti di categoria "C":

punti 3 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma 47- 53 su 60),

punti 5 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60),

punti 7 per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60),

punti 8 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);

-per posti di categoria "B":

punti 3 per diploma di scuola m.i. con votazione sufficiente (da 6/10),

punti 5 per diploma di scuola m.i. con votazione buono (7/10);

punti 7 per diploma di scuola m.i. con votazione distinto (8/10);

punti 8 per diploma di scuola m.i. con votazione ottimo (9-10/10).

a.2) aggiornamento (MAX punti 3):

corsi di formazione /aggiornamento professionale (punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata di almeno un giorno con rilascio attestato da parte di Ente riconosciuto);

a.3) pubblicazioni e titoli di studio e scientifici (MAX punti 2):

le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell'ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all'esercizio professionale ed i titoli di perfezionamento conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti.

b) valutazione positiva della performance conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive

anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale (MAX punti 3).

ART. 8 COMMISSIONE ESAMINATRICE

La commissione esaminatrice è composta da tre membri.

In particolare, dal Segretario Comunale che svolge le funzioni di Presidente, dal responsabile di P.O. competente nelle materie relative ai posti da ricoprire e da un dipendente di categoria D titolare di P.O.

La Commissione è nominata con atto del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari.

Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente del Comune di categoria C.

ART. 9 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE E SUO UTILIZZO

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il più giovane di età.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito.

La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del responsabile dell'Area Servizi Finanziari.

Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

1. L'assunzione e la stipulazione dei nuovi contratti individuali di lavoro sarà realizzata esclusivamente a cura dell'Ufficio del Personale.
2. I vincitori delle procedure selettive di cui al presente Regolamento, prestato il proprio consenso, sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

ART. 10 REVOCA DELLA SELEZIONE

L'Amministrazione Comunale può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano del fabbisogno del personale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti

ART. 11 RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente regolamento.

ART. 12
ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento costituisce allegato al Regolamento degli uffici e dei Servizi ed 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 in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.