

COMUNE DI SPRESIANO
(Provincia di Treviso)

REGOLAMENTO

PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

- Delibera G.C. n° 85 del 31.07.2001: “Regolamento per le progressioni verticali. Approvazione”
- **Delibera G.C. n° 141 del 18.12.2003: “Modifica regolamento comunale per le progressioni verticali. Approvazione”.**

Art. 1 **Principi**

La progressione verticale individua tra il personale a tempo indeterminato, previa apposite selezioni riservate, i soggetti idonei a ricoprire i posti vacanti nella categoria immediatamente superiore, per l'assolvimento delle prestazioni ivi richiedibili.

I contenuti delle selezioni ed i requisiti richiesti per la partecipazione devono essere coerenti con la declaratoria che individua le prestazioni richiedibili alla categoria.

Art. 2 **Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento integra le norme del regolamento comunale per le modalità dei concorsi. Le procedure selettive riservate al personale interno del Comune, ex art. 4 del CCNL del 31 marzo 1999, possono essere finalizzate alle progressioni verticali alla categoria immediatamente superiore, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno, ovvero possono riguardare particolari profili o figure professionali caratterizzate da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

2. Alle selezioni di cui al comma precedente è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio originariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti, comprese le norme regolamentari dell'ente, in quanto posti a tutela di determinate professioni.

Art. 3 **Procedura**

1. Le selezioni per la progressione verticale e per i concorsi interni avvengono nel rispetto dei principi fissati dal Decreto legislativo 29/93 e dal D.P.R. 487/1994, in quanto applicabili, ed in particolare alla necessità di dare adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento, in modo da garantire l'imparzialità e l'economicità e celerità di espletamento.

2. I fabbisogni interni per il periodo di riferimento sono preventivamente individuati con la deliberazione della Giunta comunale che programma il fabbisogno annuale e triennale di personale, con specifica indicazione dei requisiti richiesti (tipo e grado d'istruzione, precedenti esperienze o specializzazioni, conoscenze, eventuali capacità e attitudini particolari, indicazioni sulle omogeneità delle posizioni di lavoro).

3. Il Responsabile del Servizio Personale, sulla base del suddetto programma, indice la selezione con propria determinazione, approvando il relativo avviso e curandone la pubblicazione all'albo pretorio dell'ente e negli spazi a disposizione dei dipendenti.

4. L'avviso conterrà le seguenti indicazioni:

- a) domanda in carta semplice;
- b) esenzione dal versamento di tassa concorso;
- c) dichiarazione dei titoli posseduti, con esclusione di quanto già in possesso dell'ufficio personale;
- d) categoria, profilo e retribuzione del posto a selezione;
- e) requisiti richiesti e modalità di selezione;
- f) luogo e termini di presentazione delle domande.

5. La commissione valutatrice è presieduta dal Responsabile dell'area nell'ambito della quale è inserito il posto ammesso a progressione, il quale designa i due componenti esperti scegliendoli tra personale interno o esterno all'Ente, con qualifica almeno pari a quella del posto riqualficato.

Art. 4 **Selezioni per professionalità acquisibili esclusivamente all'interno dell'ente.**

L'Amministrazione può effettuare selezioni interamente riservate ai propri dipendenti a tempo indeterminato, quando si realizzino le seguenti condizioni:

- a) la professionalità è acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente, con almeno un periodo di tre anni di servizio in profili professionali di accesso, cioè in grado per la natura e per le mansioni da svolgere, di fornire la professionalità necessaria;
- b) professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente significa che le conoscenze e competenze specifiche per svolgere le mansioni del profilo derivano prevalentemente dall'esperienza lavorativa in quel determinato contesto;
- c) la professionalità richiesta può essere creata anche mediante la realizzazione di corsi di formazione mirati.

Art. 5

Caratteri del percorso selettivo

1. Il percorso selettivo è costituito da due prove:
- a) una prova di praticità e/o abilità inerente allo svolgimento delle funzioni per le quali è indetta la progressione verticale;
 - b) un colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolversi.

Art. 6

Progressione verticale nel sistema i classificazione verso la categoria B1

Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

Per la progressione verticale verso la categoria B di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria A si prevede, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni specialistiche acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale.

Il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste nell'aver acquisito almeno:

- a) 1 anno di lavoro nella categoria A in posizione di lavoro omogenea, maturati alla data d'indizione della selezione, ovvero;
- b) 18 mesi di lavoro nella categoria A in posizione di lavoro disomogenea, maturati alla data d'indizione della selezione;
- c) aver comunque ottenuto, a regime, nell'ultima valutazione di merito, un punteggio non inferiore al 70%.

Il percorso selettivo consisterà:

- a) in prova di praticità e/o abilità tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione;
- b) in un colloquio vertente sui profili pratici dell'attività lavorativa da assolversi.

Art. 7

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C1

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, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria in questione. Sarà elaborato un processo selettivo idoneo ad evidenziare le rilevanti conoscenze un disciplinari acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza.

Il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste nell'aver acquisito almeno:

- a) 2 anni di lavoro nella categoria B in posizione di lavoro omogenea, maturati alla data d'indizione della selezione, ovvero;
- b) 3 anni di lavoro nella categoria B in posizione di lavoro disomogenea, maturati alla data d'indizione della selezione;
- c) aver comunque ottenuto, a regime, nell'ultima valutazione di merito, un punteggio non inferiore al 70%.

Il percorso selettivo consisterà:

- a) in prova di praticità con lo svolgimento delle funzioni specialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione;
- b) in un colloquio vertente su aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione.

Art. 8

Progressione verticale nel sistema i classificazione verso la categoria D1

Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

Per la progressione verticale verso la cat. D di coloro che risultano iscritti alla cat. C 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.

Il requisito necessario per la partecipazione alla selezione consta nell'aver acquisito almeno:

- a) due anni di lavoro nella cat. C in posizione di lavoro omogenea, ovvero;
- b) tre anni di lavoro nella cat. C in posizione di lavoro disomogenea,
- c) aver ottenuto comunque, a regime, nell'ultima valutazione di merito, un punteggio non inferiore al 70%.

Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche che allo stesso potrebbero essere affidate e consisterà nell'effettuazione di un percorso selettivo di tipo attitudinale distribuito su due distinti momenti di valutazione:

- a) prova di praticità inerente lo svolgimento delle funzioni multispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione;
- b) colloquio vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da assolversi.

[Art. 9

Progressioni verticali finalizzate al passaggio ai profili professionali ascritti alle categorie B3 e D3

Modalità di selezione

L'accesso ai specifici profili professionali ascritti alle posizioni infracategoriali B3 e D3, pur non costituendo un reale mutamento della posizione giuridica del lavoratore, ma una mera acquisizione di diverso trattamento economico fondamentale, da cui si diparte una propria progressione orizzontale, sono anch'essi strutturati su percorsi selettivi analoghi a quelli previsti per le selezioni verticali tra diverse categorie.

Il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste nell'essere inquadrati in altri profili professionali appartenenti alle categorie B e D e :

- a) avere un anno di servizio in posizione di lavoro omogenea o 18 mesi in posizione di lavoro disomogenea per le progressioni alla posizione economica B3, ovvero;*
- b) avere due anni di servizio in posizione di lavoro omogenea o tre anni in posizione di lavoro disomogenea per le progressioni alla posizione economica D3;*
- c) aver comunque ottenuto, a regime, nell'ultima valutazione di merito, un punteggio non inferiore al 70%.*

Il percorso selettivo unitario di tipo pratico attitudinale è articolato in due integrati momenti di valutazione consistenti in:

- a) prova di praticità diretta alla verifica dello sviluppo di capacità allo svolgimento di funzioni specialistiche o plurispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione;*
- b) colloquio su profili di praticità operativa o pratici ed applicativi della posizione lavorativa posta in copertura. * art. non più vigente poichè sostituito come segue]*

Art.9 **

Progressioni verticali finalizzate al passaggio ai profili professionali ascritti alle categorie B3 e D3

Modalità di selezione

L'accesso agli specifici profili professionali ascritti alle posizioni infracategoriali B3 e D3 può essere: di mera acquisizione di diverso trattamento economico, attraverso una progressione orizzontale; ovvero, di reale mutamento della posizione giuridica del lavoratore.

Nel caso di mutamento della posizione giuridica, l'accesso alle predette infracategorie B3 e D3 è anch'esso strutturato su percorso selettivo analogo a quelli previsti per le selezioni verticali tra diverse categorie.

Il requisito necessario per la partecipazione alla selezione consiste nell'essere già inquadrati in altri profili professionali appartenenti rispettivamente alle categorie B e D, ed inoltre:

a1) avere un anno di servizio in posizione di lavoro omogenea o 18 mesi di servizio in posizione di lavoro disomogenea, se in possesso del titolo di studio originariamente previsto per l'accesso dall'esterno, rispettivamente: della categoria B3, per le professioni in B3; della categoria D3, per le professioni in D3;

ovvero

a2) avere due anni di servizio in posizione di lavoro omogenea o tre anni di servizio in posizione di lavoro disomogenea, se non in possesso del titolo di studio originariamente previsto per l'accesso dall'esterno, rispettivamente: della categoria B3, per le progressioni in B3, o della categoria D3, per le progressioni in D3;

b) aver comunque ottenuto, a regime, nell'ultima valutazione di merito, un punteggio non inferiore al 70%.

Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento di un insieme di funzioni plurispecialistiche che l'inquadramento nelle rispettive categorie (B3 o D3) richiede che il medesimo sia in grado di svolgere; inoltre, dovrà valutare l'effettiva capacità del candidato ad espletare determinate specialistiche funzioni che al medesimo potrebbero essere affidate o richieste.

Il percorso selettivo unitario di tipo pratico attitudinale è articolato in due integranti momenti di valutazione, consistenti in:

- Prova di praticità diretta alla verifica dello sviluppo di capacità allo svolgimento di funzioni specialistiche o plurispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione ed alla specifica capacità all'espletamento di funzioni che potrebbero essere affidate o richieste al candidato;
- Colloquio sui profili di capacità operativa o pratici ed applicativi della posizione lavorativa posta a selezione e sui profili pratici ed operativi delle funzioni che potrebbero essere affidate o richieste al candidato. **** art. vigente, così modificato con delibera G.C. n. 141 del 18.12.2003.**

Art. 10

Valutazioni prove

Ad ognuno dei due momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà un punteggio da 1 a 10, eventualmente scomponibile in frazioni di punto, con un giudizio sintetico finale d'idoneità alla categoria superiore. L'idoneità si ottiene con un punteggio minimo di 6/10.

Il percorso selettivo può anche assumere i caratteri del corso - concorso.

Art. 11

Graduatoria di merito e sua validità

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito nella prova pratica e del colloquio conseguito da ciascun candidato.
2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determinazione del responsabile del servizio personale e sarà affissa all'albo per gg. 15 consecutivi.
3. Con atto della Giunta Comunale si procederà conseguentemente ad aggiornare l'organigramma dell'ente.
4. La graduatoria ha validità triennale a far data dalla sua approvazione.
5. Nel caso di più concorrenti, a parità di merito ha precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio, non considerando a tal fine il periodo di servizio che dà titolo alla partecipazione al concorso.