

COMUNE DI ROCCAFLUVIONE

Provincia di Ascoli Piceno



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

(Allegato Sub A alla deliberazione della Giunta Comune n. 171 del 29 dicembre 2020)

Articolo 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure selettive per le progressioni verticali finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore, in applicazione delle previsioni dell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. 25.05.2017 n. 75, modificato dall'articolo 1, comma ter, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162.
2. 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 ad inquadramento giuridico in categoria superiore, dove cambiano le responsabilità, le relazioni e il contenuto delle prestazioni.
3. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da ricoprire mediante procedure selettive interne.

Articolo 2

Caratteristiche della procedura della progressione verticale

1. Le progressioni verticali sono interamente riservate al personale interno, a differenza delle progressioni ordinarie di carriera previste dall'articolo 52, comma 1bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che avvengono tramite concorso pubblico.

2. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme pro tempore vigenti calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Il limite in percentuale non riguarda i singoli concorsi ma è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area o categoria si procederà con le progressioni verticali. Il limite in percentuale è da commisurare alle "teste" da assumere.

Articolo 3

Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

1. La progressione verticale è riservata esclusivamente al personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti 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.

2. La procedura selettiva di progressione verticale è diretta al personale interno appartenente alla Categoria immediatamente inferiore, in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno.

3. La procedura di progressione verticale ha luogo attraverso selezioni interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima.

4. Per accedere alla Categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti dovranno aver maturato almeno 2 anni in posizione di lavoro omogenea, e almeno tre anni di lavoro in posizione di lavoro disomogenea.

5. 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.

Articolo 4

Bandi di selezione. Presentazione delle domande

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio gestione risorse umane, sono pubblicati per la durata di almeno 10 (dieci) giorni all'Albo Pretorio e sono trasmessi tramite e-mail a tutti i dipendenti.

2. L'eventuale riapertura dei termini è adottata dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; essa deve essere motivata. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

3. Le domande di ammissione alla selezione sono redatte in carta semplice secondo lo schema allegato all'avviso.

4. Costituiscono motivo di esclusione dalla selezione:

- a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso sopra previsti;
- b) la mancata presentazione della domanda nei termini richiesti;

- c) la mancata sottoscrizione della domanda;
- d) la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine assegnato.

Articolo 5

Elementi di valutazione delle selezioni

1. Costituiscono elementi di valutazione:

- a) i titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio prestati alle dipendenze delle PP.AA.;
- b) 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.
- c) colloquio (prova orale.)

Articolo 6

Prova selettiva

1. La prova di colloquio è diretta ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinti per Categoria.

Articolo 7

Punteggi

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

- a) massimo 10 punti per i titoli di servizio;
- b) massimo 10 punti per la valutazione del curriculum e titoli vari;
- c) massimo 30 punti per la valutazione della prova di colloquio.

Titoli – Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 10 punti. Saranno valutati: i 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)

Curriculum professionale- saranno valutati titoli culturali e professionali per il massimo di 10 punti, ovvero :

- a.1) formazione: corsi di formazione /aggiornamento professionale;
- a.2) valutazione titoli di studio ulteriori rispetto al titolo di studio relativo alla categoria di accesso.
- a.3) superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale.

Prova orale: colloquio sui contenuti determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della Categoria e del profilo professionale relativo.) Punteggio massimo di 30. Per il conseguimento dell'idoneità, i candidati dovranno riportare il punteggio non inferiore a 21/30.

Articolo 8

Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è composta di tre membri nominati dal Responsabile del servizio competente, fra soggetti interni ed esterni in possesso delle competenze richieste, collocati nella Categoria pari o superiore al posto da ricoprire.

Articolo 9

Formazione della graduatoria finale e suo utilizzo

1. La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

2. A parità di merito, si applicano i titoli di preferenza previsti dalla legge.

3. La graduatoria e la nomina del/i vincitore/i della selezione è approvata con determinazione del dirigente del Servizio Risorse Umane. Le graduatorie sono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

4. La graduatoria ha validità triennale a far data dalla sua approvazione.

5. Con atto della Giunta Comunale si procederà al conseguente aggiornamento dell'organigramma dell'Ente.

Articolo 10

Revoca della selezione

1. L'Amministrazione Comunale può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. La revoca della selezione è oggetto di deliberazione della Giunta Comunale, comportando la modifica del piano del fabbisogno del personale. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Articolo 11

Rinvio

1. Per quanto non previsto o disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme legislative e regolamentari vigenti in materia.

Articolo 12

Entrata in vigore e pubblicità del presente Regolamento

1. 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 di approvazione.

2. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento cessa di efficacia ogni disposizione con esso contrastante.

3. Copia del presente regolamento è pubblicata sul sito internet del Comune all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", per l'assolvimento degli obblighi previsti dal d.lgs. 33 del 2013.