



COMUNE DI VALVASONE ARZENE

REGOLAMENTO COMUNALE *PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI*

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 86 del 29 luglio 2022

INDICE

- Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione.*
- Art. 2 - Tipologie di progressione attivabili nell'ambito del Comparto unico.*
- Art. 3 - Forme di selezione.*
- Art. 4 - Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C.
Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.*
- Art.5 - Procedura comparativa dei titoli e valutazione della prova orale per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C.*
- Art.6 - Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.
Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.*
- Art.7 - Procedura comparativa e valutazione delle prove scritte e orali per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.*
- Art. 8 - Avviso di selezione*
- Art. 9 - Commissione giudicatrice*
- Art. 10 - Graduatoria di merito e sua validità*
- Art 11 - Revoca della selezione*
- Art. 12 - Entrata in vigore*

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria giuridica immediatamente superiore.

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 giuridica superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni professionali.

La Giunta Comunale, qualora intenda attivare le procedure di progressione verticale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive interne.

Le procedure per la progressione verticale tra le categorie consistono in un percorso di sviluppo e crescita professionale rivolto ai dipendenti in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, nel corso degli anni presso questa Amministrazione Comunale.

Sono, pertanto, interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016 n. 18, nonché entro i vincoli all'uopo fissati da quest'ultima.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Valvasone Arzene a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.R.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.

Art. 2

Tipologie di progressione attivabili nell'ambito del Comparto unico

Le procedure per la progressione verticale attivabili nel Comune di Valvasone Arzene si distinguono in due tipologie, ai sensi della Legge Regionale 9 dicembre 2016 n. 18, così come novellata dall'articolo 9, comma 5, della Legge Regionale n. 23/2021:

- a) procedura selettiva del concorso pubblico- ex art. 26, comma 4, lettera a) della Legge Regionale n. 18/2016 con una riserva dei posti, non superiore ai 50% di quelli messi a concorso, ai fini della progressione di carriera del personale, fermo restando l'obbligo del possesso del titolo di studio richiesti in relazione alla categoria e al profilo professionale di accesso;
- b) procedura comparativa secondo la disciplina definita negli articoli seguenti fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

Non è consentito in ogni caso il "c.d. doppio salto" ma solo il passaggio alla categoria immediatamente superiore a quella di inquadramento.

Art. 3

Forme di selezione

Le modalità di selezione per ogni singola procedura selettiva vengono definite dal bando,

secondo i criteri di cui agli articoli successivi:

Per la procedura selettiva del concorso pubblico, ai sensi dell'art. 26, co. 4, lett. a) della L.R. n. 18/2016, a seguito dell'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale che determini la riserva dei posti, nella misura del 50% delle posizioni disponibili, da riservare alla progressione di carriera del personale interno;

Per la procedura comparativa di cui alla lettera b) dell'articolo 26, co. 4 la procedura avverrà nelle seguenti modalità:

- con riferimento alla progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C: per titoli e per colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolversi;
- con riferimento alla progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB: per titoli ed esami a seguito del superamento di una prova pratico/teorica e una orale;

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C. Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

Per la progressione verticale dalla categoria B alla categoria C si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizzano i profili e le mansioni riferibili alla categoria stessa, una selezione per titoli e per colloquio in grado di evidenziare le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nel profilo operativo C.

Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione:

- l'aver prestato almeno tre anni di attività lavorativa nel Comune di Valvasone Arzene nella categoria o posizione di accesso immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione (categoria B);
- il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno (diploma quinquennale di scuola secondaria di secondo grado);
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni.

Art. 5

Procedura comparativa dei titoli e valutazione della prova orale per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE.

La Commissione dispone di 60 punti complessivi come di seguito specificato:

Valutazione dei titoli di servizio/competenze/performance e formazione del candidato: FINO A 30 PUNTI

- **Titoli di servizio nella categoria B: FINO A UN MASSIMO 10 PUNTI.**
 - a) si attribuirà 1 punto per ogni anno di servizio - prestato alle dipendenze delle PP.AA., di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001;
 - b) i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione;
 - c) sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni.
- **Possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a**

quelli previsti per l'accesso alla categoria: 2 PUNTI.

- **Media della valutazione della prestazione individuale nell'ambito del ciclo di gestione della performance: FINO A 8 PUNTI.**
- **Corsi di formazione attinenti: FINO A UN MASSIMO DI 10 PUNTI.**
Attività che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite svolte nell'ultimo quinquennio.

COLLOQUIO vertente su domande teorico-pratiche su aspetti di praticità operativa inerenti la specifica posizione posta a selezione **FINO A UN MASSIMO DI 30 PUNTI**

La valutazione del colloquio si considera superata con un punteggio minimo di 21/30.

Art. 6

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB. Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.

Per la progressione verticale verso la categoria giuridica D/PLB di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria C/PLA ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità consisterà, 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, in un procedimento selettivo in grado di evidenziare: la formazione professionale desunta dal curriculum, 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 cinque anni di attività lavorativa nel Comune di Valvasone Arzene nella categoria o posizione di accesso immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione (categoria C per l'accesso alla categoria D e cat. PLA per l'accesso alla categoria PLB);
- il possesso del titolo di studio di diploma di laurea breve (triennale), o magistrale, o vecchio ordinamento;
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni;

Art. 7

Procedura comparativa e valutazione delle prove scritte e orali per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE.

La Commissione dispone di 70 punti complessivi come di seguito specificato

Valutazione dei titoli e curriculum del candidato: FINO A 10 PUNTI.

- titoli di studio (massimo 5 punti);
- aggiornamento (massimo 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);

- pubblicazioni, abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento (massimo punti 2): le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; i titoli di perfezionamento solo se conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti;

Prova teorico-pratica: FINO A 30 PUNTI.

Svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla e/o libera; 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 la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione;

Prova orale: FINO A 30 PUNTI.

Svolgimento di un colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).

Entrambe le prove, prova orale e teorico-pratica, si intendono superate con il punteggio minimo di 21/30.

Art. 8

Avviso di selezione

La selezione è indetta con determina del Responsabile dell'Ufficio Personale, dopo l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'avviso di selezione è pubblicato nel sito internet del Comune: all'Albo online per almeno 15 giorni consecutivi, nonché nel portale "Amministrazione Trasparente" - Sezione "Bandi di concorso".

Nell'avviso di selezione 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;
- le modalità di formulazione della graduatoria finale.

Copia di tutti i bandi di selezione è trasmessa alle Organizzazioni Sindacali Aziendali ed alla R.S.U..

Art. 9

Commissione giudicatrice

La Commissione per lo svolgimento della selezione è nominata dal Responsabile dell'Ufficio Personale, o suo delegato, che nomina due commissari ed è così composta:

- ***per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C:***
 - dal responsabile dell'Ufficio Personale o suo delegato, che la presiede;
 - il Segretario dell'Ente o suo delegato e un altro dipendente, anche esterno, inquadrato in posizione giuridica D;
 - un segretario verbalizzante;
- ***per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB:***
 - dal Responsabile del Servizio Personale, o suo delegato, con funzioni di presidente;
 - due esperti, tra cui il Segretario dell'Ente e un altro dipendente, anche esterno, inquadrato in una posizione giuridica pari o superiore al posto ammesso a selezione,

- un segretario verbalizzante;

Art. 10

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 dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nella valutazione dei titoli e nella prova orale, per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C, nella valutazione dei titoli e nelle prove scritte e orale, per la progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D/PLB.

La graduatoria verrà approvata definitivamente con determina del Responsabile dell'Ufficio Personale e sarà pubblicata nel sito internet del Comune all'Albo online per 15 giorni consecutivi, nonché nel portale "Amministrazione Trasparente" - Sezione "Bandi di concorso".

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.

I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.

Art. 11

Revoca della selezione.

L'Amministrazione può revocare, in ogni momento, 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 dei fabbisogni di personale. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 12

Entrata in vigore

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso o dallo stesso superate. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.