

REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI VERTICALI

Criteri generali per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie (cosiddette progressioni verticali).

APPROVATO CON DELIBERA GC N° 102 DEL 08/07/2004

Art.1 - PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. Sulla base delle previsioni dell'ordinamento professionale si considera progressione verticale il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria previsti nel Piano Annuale delle assunzioni che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno, a seguito di apposita procedura selettiva.
2. Alle procedure selettive per la progressione verticale si applicano gli articoli del presente regolamento e, per quanto compatibili, quelli del Regolamento Comunale per la disciplina dell'accesso dall'esterno mediante concorsi e selezioni pubbliche approvato con delibera di Giunta Comunale n. 76 del 18/05/2004.
3. Per tali selezioni interne, ai sensi dell'art. 4 comma 3 N.O.P. del 31 marzo 1999, si prescinde dal possesso dei titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno per il posto messo a concorso, fatti salvi i titoli professionali previsti dalle vigenti norme.
4. Le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del curriculum del candidato, anche su prove e/o colloqui tendenti ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire.
5. Analoga procedura può essere attivata dall'Ente per la copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D, posizioni B3 e D3, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie.
6. Per le categorie B e D non sono ammesse progressioni verticali dirette da B1 (e successivi sviluppi economici) a C1 e da C1 (e successivi sviluppi economici) a D3.
7. Ai fini delle progressioni verticali di cui all'art. 4 comma 1, N.O.P. 31 marzo 1999, per accedere alle selezioni, per il passaggio alla categoria immediatamente superiore è necessario aver maturato un'anzianità di servizio minima di 3 anni nella categoria immediatamente inferiore o, nel caso di cui all'art. 4 comma 1, ultima parte N.O.P., negli altri profili professionali della medesima categoria (percorso di sviluppo economico B1, B2 o B3 per la progressione in categoria B e posizione giuridica B3; D1, D2 o D3 per la progressione in categoria D e posizione giuridica D3).
8. Anche i posti ammessi a selezione ai sensi del comma 4 sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.
9. Poiché l'elemento principale da tenere in considerazione in un processo di progressione verticale è rappresentato dalla professionalità maturata, la selezione si articolerà in una o due prove e/o colloquio da definire in sede di piano annuale delle assunzioni o di bando di selezione e nella valutazione dei seguenti titoli:

- CURRICULUM max punti 2
- ANZIANITA' DI SERVIZIO max punti 2
- TITOLI DI STUDIO max punti 4
- PROFESSIONALITA' ACQUISITA max punti 2

Punteggio massimo per titoli: 10

CURRICULUM: documento da presentarsi a cura del concorrente riportante un'esposizione delle attività più qualificanti svolte nella propria carriera professionale e dei corsi di formazione, attinenti al posto da ricoprire, cui ha partecipato negli ultimi tre anni. La valutazione del Curriculum verrà effettuata dal Responsabile di Area tenendo conto anche dei seguenti parametri : attitudine all'innovazione dei processi di lavoro, attenzione all'utenza , attenzione ai costi delle attività svolte e dei servizi erogati, nonché tempestività e precisione del lavoro svolto .

2 punti saranno attribuibili in base ai seguenti criteri:

- partecipazione ai corsi di formazione, anche diversi da quelli organizzati dall'Ente nell'ambito dei piani formativi del personale e anche se svolti presso formatori di natura privata , purchè certificati da attestato o dichiarazione del formatore: fino a 1,5 punti , di cui fino a 0,25 per corsi di durata inferiore a 20 ore e fino a 0,5 punti per corsi di durata superiore a 20 ore.
- Carriera professionale: fino a 0,5 punti .

ANZIANITA' DI SERVIZIO: viene valutato esclusivamente il servizio svolto nell'Ente o in altri Enti pubblici del comparto in ragione di 0,5 punti per ogni 2 anni di servizio o frazione superiore a 1 anno.

PROFESSIONALITÀ ACQUISITA: attitudine all'innovazione dei processi di lavoro, attenzione all'utenza , attenzione ai costi delle attività svolte e dei servizi erogati, nonché tempestività e precisione del lavoro svolto attestata dal responsabile di Area .

TITOLO DI STUDIO: sono valutati i titoli di studio inerenti il profilo da ricoprire richiesti per la partecipazione alla selezione dall'esterno (max punti 4 così come stabilito all'art. 15 del Regolamento Comunale per la disciplina dell'accesso dall'esterno mediante concorsi e selezioni pubbliche approvato con delibera di Giunta Comunale n. 76. del 18.10.2004

10. Per la progressione verticale non esistono possibilità di inquadramenti che prescindano dall'espletamento di procedure selettive.

11. L'avvio della progressione verticale deve essere preceduto dalla definizione:

- a) delle dotazioni organiche
- b) degli eventuali posti destinati esclusivamente all'accesso dell'esterno, individuati in base alle esigenze organizzative dell'Amministrazione
- c) dei posti riservati alle progressioni verticali

12. Le procedure selettive previste dal presente articolo ove non diversamente disposto seguono le stesse modalità e i criteri di valutazione previsti per i concorsi pubblici ad eccezione:

- a) della pubblicità del bando, che è fatta con affissione all'albo pretorio e diffusione dello stesso ai diversi settori e alle organizzazioni sindacali interne, e del termine di scadenza del bando che è ridotto a giorni quindici;
- b) del contenuto della domanda che può essere limitato alle sole dichiarazioni seguenti:
 - b.1) l'indicazione del concorso al quale intendono partecipare;
 - b.2) il cognome, nome e luogo di nascita, nonché la residenza e l'eventuale recapito;
 - b.3) il titolo di studio richiesto, specificando in quale data e presso quale istituto è stato conseguito e la valutazione riportata, nonché eventuali altri titoli di studio dei quali il concorrente sia in possesso;
 - b.4) la figura professionale, l'area di attività e la categoria di appartenenza;
 - b.5) il possesso della anzianità di servizio richiesta per l'ammissione al concorso;

b.6) le eventuali sanzioni disciplinari subite nei cinque anni antecedenti la scadenza del bando di concorso.

L'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti o di documentazione non sanabile è disposta dal responsabile del servizio.

Art.2 – INDIZIONE DELLA PROCEDURA

1. Sulla base delle previsioni della programmazione triennale del fabbisogno di personale, del piano annuale delle assunzioni e della dotazione organica, il Responsabile di Area, con propria determinazione approva il bando di selezione per la progressione verticale.
2. Il bando è affisso all'albo pretorio del Comune.
3. I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso alle selezioni per la progressione verticale possono presentare domanda di partecipazione in carta libera con le modalità previste dal bando.

Art.3 – PROGRAMMAZIONE DELLE PROVE DI SELEZIONE

1. La tipologia delle prove di selezione e i programmi su cui verteranno le prove sono definiti, nel bando di selezione.

Art.4 – EFFETTUAZIONE DELLE PROVE E RISULTANZE

1. Le prove di selezione sono effettuate con le stesse modalità previste per le procedure di concorso pubblico, in quanto compatibili.
2. Sulla base delle risultanze delle prove, la commissione provvede a redigere apposito verbale di individuazione dei candidati che hanno superato le selezioni, in numero pari a quello stabilito dal bando.
3. Il Responsabile di Area approva con propria determinazione le risultanze dei lavori della Commissione di selezione.
4. In caso di rinuncia di uno o più candidati pervenute prima della sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, il Responsabile procede alla sua sostituzione con altro candidato idoneo secondo l'ordine formulato in sede di verbale della selezione.