

- Art. 1 - FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE
- Art. 2 - FORME DI SELEZIONE
- Art. 3 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
VERSO LA CATEGORIA B1 – MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA
REQUISITI ATTITUDINALI
- Art. 4 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA
CATEGORIA B3 – MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA REQUISITI
ATTITUDINALI
- Art. 5 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
VERSO LA CATEGORIA C– MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA
REQUISITI ATTITUDINALI
- Art. 6 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
VERSO LA CATEGORIA D
- Art. 7 - AVVISO DI SELEZIONE
- Art. 8- COMMISSIONE GIUDICATRICE
- Art. 9 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PROVE E DEI TITOLI
- Art. 10 - GRADUATORIA DI MERITO E SUA VALIDITA'

Art. 1 FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

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'art. 22 comma 15 del D Lgs 25.05.2017 n. 75
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, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
3. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive interne.

Art. 2 FORME DI SELEZIONE

1. Il percorso selettivo può essere articolato secondo le seguenti prove:
 - a) prova di praticità e/o abilità tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione
 - b) colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolversi.
2. La procedura selettiva potrà prevedere anche lo svolgimento di un'unica prova fra quelle previste al comma 1 del presente articolo.
3. Le forme di selezione per ogni singola procedura selettiva vengono definite dal bando secondo i criteri di cui agli articoli successivi.

Art. 3 PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA CATEGORIA B 1 – MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA REQUISITI ATTITUDINALI

1. Per la progressione verticale verso la categoria B1 si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizza i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni qualificate acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consta nel possesso della licenza della scuola dell'obbligo e nell'aver prestato almeno un anno di attività lavorativa nella categoria A
2. Il percorso selettivo consisterà in una prova di praticità e/o abilità tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale caratterizzante la particolare posizione; un colloquio sui profili pratici dell'attività lavorativa da assolversi.
3. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.
4. La valutazione dei titoli viene resa nota successivamente allo svolgimento della prova pratica.

Art. 4
PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA
CATEGORIA B 3 – MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA REQUISITI
ATTITUDINALI

1. Per la progressione verticale verso la categoria B3 si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizza i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione, 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 consta nel possesso del diploma di qualifica professionale e nell'aver prestato almeno un anno di attività lavorativa nella categoria B1.
2. Il percorso selettivo consisterà in una prova di praticità e/o abilità tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione; un colloquio sui profili pratici dell'attività lavorativa da assolversi.
3. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.
4. La valutazione dei titoli viene resa nota successivamente allo svolgimento della prova pratica

Art. 5
PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA
CATEGORIA C – MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA REQUISITI
ATTITUDINALI

1. Per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B3, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione. Sarà elaborato un processo selettivo idoneo ad evidenziare le conoscenze acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste nel possesso del diploma di maturità (5 anni) ed aver prestato almeno un anno di servizio nella categoria B3.
2. Il percorso selettivo consisterà in una prova scritta con quiz/tema sullo svolgimento delle funzioni specialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione e colloquio vertente sugli aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione.
3. In relazione al profilo da coprire, il bando può prevedere accertamento della conoscenza delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, e di una lingua straniera.
4. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.
5. La valutazione dei titoli viene resa nota successivamente allo svolgimento della prova scritta.

Art. 6
PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA
CATEGORIA D

1. Per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria 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; i requisiti necessari per la partecipazione alla selezione constano nel possesso del diploma di laurea e nell'aver prestato almeno un anno di lavoro in categoria C.

2. 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 una unitaria ed apposita prova pratica – attitudinale distribuita su due distinti momenti di valutazione: prova scritta quiz/tema inerente allo svolgimento delle funzioni multispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione; colloquio vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da assolversi.

3. In relazione al profilo da coprire, il bando prevede l'accertamento della conoscenza delle apparecchiature, delle applicazioni informatiche più diffuse, e di una lingua straniera.

4. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

5. La valutazione dei titoli viene resa nota successivamente allo svolgimento della prova scritta

Art. 7

AVVISO DI SELEZIONE

1. Il Segretario Comunale indice la selezione approvando il relativo bando dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale. Il bando è pubblicato integralmente all'Albo Pretorio del Comune per almeno 10 giorni consecutivi, termine entro cui devono pervenire le domande di ammissione, e allo stesso deve essere assicurata la più ampia diffusione tra i dipendenti dell'Ente. Per motivate ragioni, può essere disposta la riapertura o la proroga dei termini, nonché la revoca o la rettifica della selezione già bandita. Il provvedimento di revoca o di rettifica deve essere comunicato a tutti coloro che hanno presentato domanda di partecipazione.

2. Il bando dovrà garantire le pari opportunità previste dal D Lgs 198/2006.

3. La domanda di partecipazione alla selezione deve essere redatta secondo lo schema che viene allegato al bando.

4. Il diario delle prove viene comunicato ai candidati almeno 8 giorni prima dello svolgimento delle stesse.

Art. 8

COMMISSIONE GIUDICATRICE

1. La nomina della commissione per lo svolgimento della selezione è di competenza della Giunta, sentita la proposta del Segretario Comunale.

2. La Commissione è di norma composta dal Segretario Comunale che la presiede, da due commissari anche esterni all'ente e da un dipendente dell'ente con funzioni di segretario verbalizzante.

Art. 9

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PROVE E DEI TITOLI

1. Il punteggio a disposizione della Commissione per la valutazione delle prove d'esame e dei titoli è diverso in relazione alla progressione verticale da attuare.

A) Per le progressioni dalla categoria A alla categoria B1 e dalla categoria B1 alla categoria B3 il punteggio a disposizione della Commissione è di 65 punti così ripartiti:

-30 punti per la prova scritta/pratica

-30 punti per il colloquio

- 5 punti per i titoli

Entrambe le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.

Valutazione dei titoli

1. Valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni:
massimo punti 3:
 - a) Valutazione ottima p. 3
 - b) Valutazione buona p. 2
 - c) Valutazione sufficiente p. 1
2. Curriculum, massimo p. 1
3. Superamento procedure selettive, massimo p. 1

B) Per le progressioni dalla categoria B3 alla categoria C, il punteggio a disposizione della Commissione è di 70 punti così ripartiti:

- 30 punti per la prova scritta teorico - pratica

- 30 punti per la prova orale

- 10 punti per i titoli

Entrambe le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.

Valutazione dei titoli

1. Valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni:
massimo punti 5:
 - a) Valutazione ottima p. 5
 - b) Valutazione buona p. 3
 - c) Valutazione sufficiente p. 1
2. Curriculum, massimo p. 3
3. Superamento procedure selettive, massimo p. 2

C) Per le progressioni dalla categoria C alla categoria D-il punteggio a disposizione della Commissione è di 100 punti così ripartiti.

- 40 punti per la prova scritta

- 40 punti per la prova orale

- 20 punti per i titoli.

Entrambe le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 28/40

Valutazione dei titoli

- 1 Valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni:
massimo punti 10:
 - a)Valutazione ottima p. 10
 - b)Valutazione buona p. 6
 - c)Valutazione sufficiente p. 1
2. Curriculum, massimo p. 6
3. Superamento procedure selettive, massimo p. 4

2. Il punteggio attribuito ai titoli sarà reso noto al momento della pubblicazione dei risultati della prova scritta.

Art. 10
GRADUATORIA DI MERITO E SUA VALIDITA'

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito nelle diverse prove e nei titoli

2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determina del Segretario Comunale e sarà affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi;

3. La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.