

COMUNE DI PIETRASANTA
Provincia di Lucca

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017

(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 325 del 09.12.2020)

Art. 1

Finalità del Regolamento

Il presente regolamento disciplina le procedure selettive previste dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, c.d. "progressioni verticali" tra le aree/categorie contrattuali, allo scopo di valorizzare le professionalità interne degli enti.

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.

Art. 2

Criteri di determinazione dei requisiti per l'accesso alle procedure selettive

Fermi restando i principi e le disposizioni normative che disciplinano le procedure concorsuali di accesso al pubblico impiego, nelle successive disposizioni sono descritti i requisiti da prescriversi per l'ingresso in ciascuna posizione professionale, determinati in funzione del profilo professionale e della categoria di ascrizione del posto interessato dalla procedura selettiva.

Alle procedure selettive di progressione verticale sono ammessi i dipendenti ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella di destinazione; per le selezioni per posti con inquadramento nella posizione giuridica B3 sono ammessi i dipendenti inquadrati nella posizione giuridica B1.

I dipendenti interessati devono essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nonché della specifica anzianità di servizio prevista dalle disposizioni seguenti.

Il contenuto professionale dell'anzianità di servizio necessaria per l'accesso dovrà essere determinato in funzione del criterio di omogeneità o disomogeneità del profilo professionale di provenienza (es: amministrativo/tecnico).

Art. 3

Requisiti di accesso alle selezioni per progressione verticale

Per le posizioni professionali di seguito indicate, i corrispondenti requisiti di accesso alle relative procedure di progressione verticale sono definiti, oltre che dai criteri generali disciplinanti la materia degli accessi, conformemente a quanto sotto delineato:

Posizione professionale di Specialista - cat. D -

Possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, ossia Laurea (L) di durata triennale, Diploma di Laurea del vecchio ordinamento (DL), Laurea Specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM), con anzianità di servizio nella categoria professionale immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione (categoria C), così determinata:

Profilo omogeneo: 48 mesi di effettivo servizio di cui almeno 12 mesi presso il Comune di Pietrasanta, maturati alla data di pubblicazione dell'avviso;

Profilo disomogeneo: 60 mesi di effettivo servizio di cui almeno 12 mesi presso il Comune di Pietrasanta, maturati alla data di pubblicazione dell'avviso;

Posizione professionale di Istruttore - cat. C -

Possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, ossia diploma di scuola secondaria superiore conseguito al termine di corso di studi quinquennale, con anzianità di servizio nella categoria professionale immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione (categoria B), così determinata:

Profilo omogeneo: 24 mesi di effettivo servizio in posizioni con inquadramento giuridico iniziale in B3 oppure 48 mesi di effettivo servizio in posizioni con inquadramento giuridico iniziale in B1. In entrambe le ipotesi è richiesto un effettivo servizio di almeno 12 mesi presso il Comune di Pietrasanta maturati alla data di pubblicazione dell'avviso;

Profilo disomogeneo: 36 mesi di effettivo servizio in posizioni con inquadramento giuridico iniziale in B3 oppure 40 mesi di effettivo servizio in posizioni con inquadramento giuridico iniziale in B1.

In entrambe le ipotesi è richiesto un effettivo servizio di almeno 12 mesi presso il Comune di Pietrasanta maturati alla data di pubblicazione dell'avviso

Posizione professionale di Collaboratore - cat. B3 -

Ascrizione alla categoria B con inquadramento giuridico iniziale in B1, possesso del diploma di scuola secondaria superiore - oppure con adempimento della scuola dell'obbligo ed eventuale patente e/o abilitazione professionale richiesta dal profilo, accompagnato da una anzianità di servizio, nella medesima categoria professionale, così determinata:

Area Omogenea: 24 di cui almeno 12 mesi presso il Comune di Pietrasanta maturati alla data di pubblicazione dell'avviso;

Area Disomogenea: 36 mesi di effettivo servizio di cui almeno 12 mesi presso il Comune di Pietrasanta maturati alla data di pubblicazione dell'avviso

Art. 4

Modalità selettive

Le modalità di selezione e le materie oggetto di esame sono definite nell'ambito dell'avviso, pubblicato per 30 giorni sull'intranet dell'Ente, approvato dal dirigente competente in osservanza dei criteri generali e delle disposizioni normative in materia di procedure di reclutamento e di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni, nonché di quelle di seguito stabilite con riguardo a ciascuna categoria professionale e posizione professionale interessata:

CATEGORIA “B3”

Le modalità selettive sono articolate sulla base di due prove che costituiranno due distinti momenti valutativi, così definiti:

- prova di praticità e/o di abilità afferente all’assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione;
- colloquio su profili teorico / pratici delle attività correlate alla specifica posizione professionale.

CATEGORIA “C”

Le modalità selettive sono articolate sulla base di due distinte prove, intese a valutare le effettive cognizioni acquisite dai candidati in relazione alle specifiche attribuzioni riferite alla posizione professionale da ricoprirsì e finalizzate altresì ad accertare il reale grado di attitudine, abilità, propensione, preparazione e idoneità al concreto assolvimento funzionale delle mansioni ascrivibili alla categoria interessata.

Tali momenti valutativi sono costituiti da:

- una prova scritta e/o pratico-attitudinale strettamente afferente alle nozioni teoriche e alle azioni operative caratterizzanti la specifica professionalità da acquisirsi. Tale prova potrà configurarsi anche test a risposta multipla e/o risposta sintetica;
- un colloquio vertente, in generale, sulle materie e le attribuzioni principali e sussidiarie riferite alla posizione professionale da ricoprire.

CATEGORIA “D”

Le modalità selettive sono articolate sulla base di prove teoriche e pratiche intese, da un lato, a valutare le effettive cognizioni acquisite dal candidato in ragione delle specifiche attribuzioni riferite alla posizione funzionale da ricoprire, dall’altro lato ad accertare il reale grado di attitudine, abilità, propensione, preparazione e idoneità al concreto assolvimento funzionale delle mansioni oggetto del posto a selezione, sulla base del possesso di un idoneo bagaglio di cognizioni teoriche appositamente impiegabili nel contesto di specifica competenza. La selezione è articolata in due distinte prove d’accertamento di natura teorico-pratica che, dotate della necessaria autonomia strutturale e temporale, rappresentano altrettanti diversificati strumenti valutativi, ancorché complementari nella finalità perseguite, costituiti specificamente da:

- una prova scritta inerente alle nozioni teoriche, alle prestazioni ed ai comportamenti operativi e gestionali qualificanti la specifica professionalità da acquisirsi;
- una prova pratico-attitudinale consistente nella predisposizione di atti o elaborati o nella trattazione e soluzione di un caso concreto;
- una prova orale vertente, in generale, sulle materie e le attribuzioni principali, complementari e sussidiarie riferite alla posizione funzionale da ricoprirsì, nonché sul ruolo rivestito dalla posizione stessa nel contesto funzionale, organizzativo e gestionale dell’Ente.

Art. 5

Commissione esaminatrice

La Commissione esaminatrice, nominata dal dirigente del servizio personale, è composta dal Segretario Generale, con funzione di Presidente, e da un

Dirigente dell'Ente o da due Dirigenti di cui uno assume il ruolo di Presidente.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente specificamente incaricato dal Presidente della Commissione stessa.

Art. 6

Prove di selezione e valutazione

1. Ad ognuno dei due momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà il seguente punteggio:

- a) prova scritta/pratica punteggio massimo 30 (15 punti per ogni componente la commissione);
- b) prova orale punteggio massimo 30 (15 punti per ogni componente la commissione);

2. Le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.

3. Concorrerà, altresì, alla determinazione del punteggio di merito:

- a) il risultato medio ottenuto dal candidato nell'ambito della valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione. Agli esiti della valutazione operata secondo il sistema di misurazione della performance saranno attribuiti massimo 3 punti, così ripartiti:

- media fino a 90 - punti 0
- media da 91 fino a 95 - 1 punto;
- media da 96-fino a 97 - 2 punti;
- media da 98-fino a 100 - 3 punti.

Qualora il dipendente sia stato trasferito da altro Ente avrà l'onere di produrre le valutazioni effettuate dal precedente datore di lavoro. Nel caso di mancata produzione non sarà valutato tale parametro. Il punteggio della valutazione conseguita dal candidato presso altro Ente sarà eventualmente parametrata al punteggio in vigore presso il Comune di Pietrasanta.

- b) eventuale superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire massimo punti 0,5 per ogni selezione superata da meno di 5 anni fino al massimo di punti 1.

Art. 7

Graduatoria di merito e sua validità

1. 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 del punteggio conseguito nella prova scritta/pratica e del punteggio conseguito nella prova orale da ciascun candidato, nonché del punteggio attribuito in ragione della valutazione di cui all'art. 6, comma 3, del presente regolamento.

In caso di parità di punteggio verrà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria d'appartenenza.

In caso di ulteriore parità risulterà vincitore il dipendente più anziano d'età. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito formalmente approvata, che avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.

La graduatoria non potrà essere utilizzata, in momenti successivi, per copertura di posti diversi di quelli messi a concorso nella procedura.

Art. 8

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di giunta municipale che lo approva e si applica alle procedure selettive riservate al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Pietrasanta.

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

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego e sulle procedure selettive vigenti presso l'Ente.