

COMUNE DI GRATTERI

Provincia di Palermo

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE

Art. 1 **(Ambito di applicazione)**

Le norme contenute nel presente Regolamento integrano il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ai sensi dell'art. 36 bis del Decreto Legislativo n. 80198 e valgono a disciplinare le procedure selettive finalizzate alla progressione verticale nel sistema di classificazione del personale comunale, secondo quanto contenuto nell'art. 4 dell'Ordinamento Professionale del Personale EE.LL. del 31.03.1999.

Le norme del presente Regolamento sono applicabili anche a particolari profili o figure professionali caratterizzate da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno del Comune.

L'individuazione delle suddette figure avviene in sede di programmazione delle assunzioni contestualmente alla definizione della dotazione organica e dell'organigramma dei servizi ed uffici comunali.

Art. 2 **(Principi generali)**

Le selezioni per la progressione verticale avvengono nel rispetto dei principi fissati dal Decreto Legislativo n. 29193 e successive modifiche ed integrazioni e in particolare alla necessità di dare adeguata pubblicità delle selezioni e modalità di svolgimento, in modo da garantire l'imparzialità e l'economicità e celerità di espletamento.

I provvedimenti relativi all'avvio delle relative procedure, sono adottati dagli organi competenti secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, sulla base della programmazione annuale e/o triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 39 della legge 27.12.1997 n. 499 (Legge Finanziaria).

Art. 3 **(Procedure selettive)**

Sulla base dei criteri generali stabiliti, previa concertazione con le OO.SS. e sulla base delle norme contenute nel presente Regolamento, tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato del CCNL. Il percorso selettivo sarà costituito, secondo il profilo per cui sarà indetta la progressione verticale, da una prova pratica e da una prova di abilità inerenti lo svolgimento delle funzioni richieste, da una valutazione complessiva del curriculum e da un colloquio, come analiticamente indicato ai successivi artt. 6, 7, 8.

La selezione indetta con determina del Direttore Generale, ovvero in mancanza, del Segretario Comunale, entro 30 giorni dall'approvazione del Piano annuale relativo al fabbisogno di personale e comunque dopo l'individuazione dei mezzi di finanziamento

necessari per la relativa copertura finanziaria dei posti riservati per la progressione verticale.

Nella determina dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:

1. Posto da ricoprire e requisiti che bisogna possedere;
2. Contenuto e termine di presentazione delle domande;
3. Composizione della Commissione giudicatrice.

Art. 4 (Commissione esaminatrice)

La Commissione giudicatrice è nominata con determinazione del Sindaco ed è composta dal Segretario Comunale dell'Ente, che la presiede, e da due membri esterni di riconosciuta esperienza e professionalità, riguardanti le materie sulle quali vertono le prove della selezione.

La Commissione determina preliminarmente i criteri per la valutazione degli elementi che costituiscono il curriculum professionale, con riferimento, in linea di massima, al D.A. EE.LL. del 19/6/96 come modificato dal D.A. EE.LL. del 2/10/97.

Ogni componente la Commissione disporrà, per i due momenti del percorso selettivo, di un punteggio da 1 a 10, eventualmente scomponibili in frazione di punto, con un giudizio finale d'idoneità alla categoria superiore.

Art. 5 (Graduatoria di merito)

La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito per l'attribuzione del posto in oggetto della selezione, secondo l'ordine del punteggio complessivo assegnato risultante dai due momenti del percorso selettivo.

La graduatoria verrà approvata definitivamente con determina del Segretario Comunale e sarà affissa all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi.

Art. 6 (Modalità di selezione verso la cat. "B")

In relazione al contenuto professionale, che connota le prestazioni lavorative dei profili inquadrata nella categoria, il procedimento di selezione del personale ascritto alla inferiore categoria 'A' o alla categoria B1 e B2 per la categoria B3 consiste in:

- a) una prova pratica diretta ad accertare il grado di conoscenza e di capacità di applicazione delle varie tecniche lavorative proprie del nuovo profilo professionale di categoria superiore e ciò mediante l'impiego di mezzi, strumenti e macchine operatrici, nonché operazioni pratiche manuali;
- b) un colloquio vertente sulle funzioni istituzionali dell'ente e su profili praticoteorici dell'attività lavorativa da assolvere, con particolare riferimento alle conoscenze delle misure di sicurezza sul lavoro, alla organizzazione interna ed ai processi produttivo-amministrativi

Anzianità di servizio nella categoria di provenienza: almeno 3 anni.

Per passaggio in B1: diploma di scuola media dell'obbligo e, se richiesto, titolo professionale.

Per passaggio in B3: diploma di scuola media dell'obbligo e titolo professionale o documentata professionalità acquisita per un periodo non inferiore ad anni 1, e/o diploma di scuola media superiore e/o diploma di istruzione secondario di secondo

grado e/o titolo di specializzazione ero professionalità acquisita documentata per un periodo non inferiore ad anni uno.

Art. 7
(Modalità di selezione verso la categoria "C")

Tenuto conto che in base alla declaratoria di categoria, prevista nell'ordinamento professionale vigente le posizioni lavorative di appartenenza sono connotate da approfondite conoscenze mono-specialistiche, da esperienza pluriennale e da prevalente contenuto concettuale, il procedimento di selezione del personale della inferiore categoria "B" si articola in:

- a) una valutazione complessiva del curriculum professionale con particolare riferimento alla durata e alla qualità del servizio prestato nella categoria di inquadramento, alla frequenza con profitto di corsi di aggiornamento attinenti l'attività da svolgere, ai titoli di studio e ad ogni altro elemento di valutazione idoneo ad evidenziare la capacità ad espletare le attività lavorative del profilo professionale da ricoprire nella superiore categoria;
- b) un colloquio su aspetti tecnico-pratici della attività propria del profilo professionale della categoria superiore per il quale viene operata la selezione. Il colloquio deve tendere ad accertare il grado di conoscenza della normativa vigente in materia di Enti Locali, con particolare riguardo all'Area di attività in cui dovrà operare il dipendente, e deve verificare la capacità di applicazione della disciplina normativa a fattispecie della attività lavorativa.

Anzianità di servizio: anni 3

Titolo di studio: quello richiesto per l'accesso dall'esterno ovvero quello immediatamente inferiore congiuntamente a esperienza professionale attinente.

Art. 8
(Modalità di selezione verso la categoria "D")

Tenuto conto che le posizioni di lavoro della categoria "D" sono connotate da elevate conoscenze plurispecialistiche, da esperienza pluriennale, da responsabilità di risultato di direzione e di gestione, il procedimento di selezione del personale dalla inferiore categoria "C" si articola in:

- a) una valutazione complessiva del curriculum professionale, con particolare riferimento alla durata e qualità del servizio prestato, alla frequenza con profitto di corsi di aggiornamento e formazione attinenti l'attività da svolgere, ai titoli di studio, di specializzazione e abilitazione, all'attività scientifica e di ricerca. Sarà, inoltre, tenuto conto di ogni altro elemento idoneo ad evidenziare la idoneità ad espletare le attività lavorative del profilo da ricoprire;
- b) un colloquio su aspetti tecnico-pratici della attività propria del profilo professionale della categoria superiore per il quale viene operata la selezione. Il colloquio deve tendere ad accertare il grado di conoscenza della normativa vigente in materia di Enti Locali, con particolare riguardo all'Area di attività in cui dovrà operare il dipendente, e deve verificare la capacità di applicazione della disciplina normativa e fattispecie della attività lavorativa. Il dipendente deve, inoltre, dimostrare conoscenza delle tecniche gestionale, di controllo e valutazione.

Anzianità di servizio: anni 3.

Titolo di studio: quello richiesto per l'accesso dall'esterno od altro immediatamente inferiore (laurea breve o diploma di scuola media superiore) congiunto a documentata esperienza professionale.

Titolo professionale: quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ove espressamente previsto da precise disposizioni di legge.