



COMUNE DI ORVIETO
Provincia di Terni

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale
n. 186 del 08.10.2020

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, attuabili ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999.

2. Le procedure di cui al comma 1 sono finalizzate a valorizzare le professionalità interne, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

3. 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 all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

4. La Giunta Comunale può individuare, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da coprire mediante procedure selettive riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato e in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria e profilo.

5. Le procedure selettive di cui al presente regolamento prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché il curriculum professionale e l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio di ruolo, assunti dal Comune di Orvieto con contratto a tempo indeterminato, destinatari dei C.C.N.L. del comparto, 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 prevista da specifiche disposizioni di legge, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno; alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti comunque inquadrati in categoria B.

2. L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto.

3. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- categoria B: scuola dell'obbligo ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, se richieste;

- categoria C: diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di durata quinquennale;

- categoria D: laurea triennale o diploma di laurea vecchio ordinamento, o laurea specialistica o a ciclo unico nuovo ordinamento ed abilitazione professionale, se richiesta.

4. Per la progressione relativa a profili di natura tecnica e specialistica può essere richiesto dal bando come obbligatorio il possesso di un titolo di studio specifico.

Art. 3

Forme di selezione

1. Il percorso selettivo può essere articolato secondo le seguenti prove:

- a) prova pratica o prova scritta a contenuto teorico o tecnico-pratico o di abilità, tesa ad individuare la capacità di assolvimento di funzioni di tipo specialistico caratterizzanti 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. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria B1 - Modalità 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, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo. Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di attività lavorativa nella categoria A.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova pratica, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire nonché in un colloquio per i profili specialistici dell'attività lavorativa che richiedono l'accertamento della idoneità professionale.

Art. 5

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, 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. Il processo selettivo sarà volto 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 in tre anni di lavoro in profili di inquadramento appartenenti alla categoria B.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova scritta a contenuto teorico-pratico, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, nonché in un colloquio sugli aspetti teorici e caratterizzanti dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione.

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 ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, 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. Costituiscono requisiti necessari per la partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di lavoro in categoria C ed il possesso del titolo di studio di laurea, come specificato all'art. 2, oltre all'abilitazione professionale, se richiesta.

2. Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato. Esso consisterà in una prova a contenuto teorico-pratico, articolata su due distinti momenti di valutazione: prova scritta (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; domande 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), nonché colloquio vertente sui profili caratterizzanti, teorico-pratici e applicativi, dell'attività lavorativa da assolversi.

Art. 7

Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Dirigente dell'Ufficio Personale, dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale.

2. Nell'Avviso, che dovrà essere pubblicato all'Albo pretorio *on line* e in Amministrazione Trasparente nella sezione bandi di concorso, 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, non inferiore a 15 giorni;
- le materie su cui verteranno le prove;
- la composizione della commissione esaminatrice;
- formulazione della graduatoria di merito.

3. Il calendario delle prove, qualora non sia contenuto nell'avviso, verrà comunicato ai candidati con un preavviso di almeno 15 giorni.

4. Le assunzioni sono in ogni caso espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 8

Commissione esaminatrice

1. La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta dal Dirigente del Settore nel quale si trova il posto da ricoprire o da suo delegato, che la presiede, da due commissari, anche esterni all'Ente, e da un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.

2. Nessun genere può essere rappresentato nella Commissione in misura superiore ai 2/3.

Art. 9

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
- b) prova orale punteggio massimo 30

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 20 punti, così ripartiti:

- media fino a 90 - punti 0
- media da 91 fino a 100 – 2 punti per ogni punto superiore a 90

b) curriculum formativo e professionale del candidato per un punteggio massimo di 20 punti con esclusiva rilevanza dei seguenti elementi:

- 1) titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla procedura max. 10 punti
- 2) superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire max 4 punti
- 3) abilitazioni professionali/iscrizione albi attinenti max 3 punti
- 4) esperienze formative attinenti concluse con valutazione di merito max. 3 punti

Art. 10

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. 9, comma 3, del presente regolamento. In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato più giovane d'età.

2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determinazione del Dirigente dell'Ufficio Personale entro i successivi quindici giorni e sarà affissa all'albo per 15 giorni consecutivi.

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

Art. 11

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui viene pubblicata la deliberazione di Giunta Municipale che lo approva.

2. 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.

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 sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.