

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI PECCIOLI

Sommario:

ART. 1: Ambito di applicazione

ART. 2: Principi generali

ART. 3: Caratteri del percorso selettivo

**ART. 4: Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la
cat. B. - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali**

**ART. 5: Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la
cat. C. - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali**

**ART. 6: Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la
cat. D - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali**

ART. 7: Valutazioni prove

ART. 8: Determina d'indizione della selezione

ART. 9: Commissione esaminatrice

ART. 10: Graduatoria di merito e sua validità

ART. 1

Ambito di applicazione

Le norme contenute nel presente regolamento integrano il regolamento uffici e servizi ai sensi dell'art. 36 bis del Decreto Legislativo 29/93 e valgono a disciplinare le procedure selettive finalizzate alla progressione verticale nel sistema di classificazione del personale comunale, secondo quanto contenuto nell'art. 4 del Nuovo Ordinamento Professionale (Accordo del 31 marzo 1999). Le norme del presente regolamento sono applicabili anche a particolari profili o figure professionali caratterizzate da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. L'individuazione dei posti da ricoprire con selezione interna o con concorso pubblico avviene in sede di programmazione annuale delle assunzioni ad opera della Giunta Comunale.

ART. 2

Principi generali

La copertura di posti vacanti nella struttura organizzativa avviene attraverso le selezioni per la progressione verticale, nel rispetto dei principi fissati dal Decreto legislativo 29/93, ogni qualvolta, a giudizio dell'Amministrazione, tra il personale dipendente ci siano risorse professionali da valorizzare e sulle quali investire per le conoscenze e le esperienze acquisite nel corso dell'esercizio delle proprie funzioni.

ART. 3

Caratteri del percorso selettivo

Il percorso selettivo è costituito da due prove: una prova di praticità e/o abilità inerente allo svolgimento delle funzioni per le quali è indetta la progressione verticale; un colloquio inerente al profilo pratici ed applicativi dell'attività da assolversi.

ART. 4

Progressione verticale nel sistema verso le categorie B1/B3

Modalità di selezione per verifica dei requisiti attitudinali

Per la progressione verticale verso le categorie B1/B3 si prevede, in ragione della tipologia operativa che caratterizza i profili riferibili alle categorie stesse di destinazione, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni e le esperienze specialistiche acquisite nonché la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; il requisito necessario per la partecipazione alla selezione consiste nell'aver acquisito almeno un anno di lavoro nel medesimo Servizio. 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; in un colloquio sui profili pratici.

ART. 5

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

Per la progressione verticale verso la categoria C, in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria in questione, sarà elaborato un processo selettivo idoneo ad evidenziare le conoscenze unidisciplinari acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento delle proprie competenze; il requisito necessario per la partecipazione alla selezione consiste in due anni di lavoro nel medesimo Servizio nella categoria B3.

Il percorso selettivo consisterà:

- in una prova scritta di abilità finalizzata alla verifica della acquisizione da parte dei concorrenti della capacità di svolgimento delle funzioni specialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione;
- in un colloquio vertente su aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione.

ART.6

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

In ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione, la selezione volta all'accertamento della professionalità acquisita consisterà in 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 consistono nell'avere prestato almeno due anni di lavoro nel medesimo Servizio e nella cat. C.

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 apposita prova pratico - attitudinale distribuita su due distinti momenti di valutazione:

- prova scritta di praticità: 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.

ART. 7

Valutazione delle prove

Ad ognuno dei due momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà un punteggio da 1 a 10, eventualmente scomponibile in frazioni di punto, con un giudizio sintetico finale d'idoneità alla categoria superiore.

ART. 8

Determina d'indizione della selezione

La selezione è indetta con determina del Segretario Comunale.

Nella determina dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
- il contenuto e il termine per la presentazione della domanda;
- il contenuto della prova di praticità e/o abilità e le materie sulle quali verterà il colloquio;

ART. 9

Commissione esaminatrice

La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta dal Segretario Comunale, che la presiede, dal Responsabile del servizio nel quale è ricompreso il posto per cui è indetta la selezione e da un altro membro che potrà essere un Responsabile di servizio o un esperto esterno individuato con la determina di indizione.

ART. 10

Graduatoria di merito e sua validità

La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito da ciascun candidato nella prova pratica e nel colloquio.

La graduatoria verrà approvata definitivamente con determina del Segretario Comunale e sarà affissa all'albo per gg. 15 consecutivi. Con lo stesso atto si procederà ad aggiornare l'organigramma dell'ente a seguito dell'assegnazione del vincitore della selezione. La graduatoria ha validità triennale a far data dalla sua approvazione.

IL PRESENTE REGOLAMENTO È STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO COMUNALE N. 114 DEL 04.07.2001, DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 18 AGOSTO 2001.

È STATO RIPUBBLICATO ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE DAL 28.08.2001 AL 13.09.2001 AL N. 910.

PECCIOLI, lì 14.09.2001

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Adriana Viale