

# COMUNE DI MORTEGLIANO

## Provincia di Udine

C.A.P. 33050 – Piazza G.Verdi, 10 – FAX 0432/761778 – TEL.0432/826811

C.F. 80006650305 – P.I. 00677260309

### REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

#### Art. 1 - Oggetto

1. Il presente provvedimento disciplina le modalità di svolgimento delle selezioni relative alla progressione verticale di cui all'art. 27 del CCRL 1.8.2002.
2. Le selezioni previste dal presente provvedimento devono consentire un'adeguata verifica delle capacità, della professionalità e dei requisiti attitudinali e della versatilità in relazione alle posizioni da ricoprire, anche mediante valutazioni di tipo attitudinale o motivazionale.
3. Ai fini del presente provvedimento si definisce come progressione verticale la procedura

#### Art. 2 - Definizioni.

1. La progressione verticale non attiene all'accesso all'impiego al Comune, ma attiene alla progressione di carriera del personale in servizio. Pertanto tutto quanto connesso alla progressione verticale attiene alla "capacità datoriale" dei dirigenti o figure assimilate (direttore generale, segretario comunale, posizioni organizzative).
2. La progressione verticale serve ad individuare, all'interno del personale a tempo indeterminato, i soggetti idonei a ricoprire **posti vacanti** della categoria immediatamente superiore.
3. La progressione verticale si esplica in una modifica della posizione organizzativa e del profilo professionale, caratterizzata da maggior complessità e ricchezza di contenuti.
4. La progressione verticale si realizza sempre attraverso meccanismi selettivi e serve ad accertare le professionalità, capacità ed attitudini richieste in quanto necessarie; a tale scopo i contenuti delle selezioni, ed i requisiti professionali e culturali richiesti per la partecipazione, devono essere coerenti con i requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle varie categorie e profili professionali.
5. La scelta di ricorrere alla progressione verticale ovvero ad assunzioni dall'esterno si basa:
  - su valutazioni relative alle politiche ed agli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire;
  - su valutazioni di tipo tecnico e di economicità (es. convenienza a sviluppare professionalità interne o ricercarle già formate all'esterno, costi diretti ed indiretti, ecc.);
  - sul riconoscimento del valore dell'offerta di ampi spazi di carriera al personale in servizio, quale momento di crescita aziendale;

- sulla valutazione dell'offerta del mercato del lavoro esterno;
  - sul principio delle pari opportunità di tutti i lavoratori a partecipare alle selezioni, purché in possesso dei requisiti previsti dalle relative selezioni.
6. In riferimento a quanto previsto dall'art. 27 del CCRL del 1.08.2002 nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs.vo nr. 165/2001 e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato E) del CCRL stesso, per la progressione verticale nel sistema di classificazione, si prevedono le seguenti fattispecie:
- a. progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente, alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei **posti vacanti della** dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno;
  - b. progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti in servizio in qualità di Polizia locale a tempo indeterminato presso l'ente, alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione specifico, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno;
  - c. progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente, nei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno dello stesso Ente.
7. Alle procedure selettive del presente capo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti, comprese le norme regolamentari dell'Ente, in quanto posti a tutela di determinate professioni e profili professionali.
8. Anche i posti ammessi a selezione interna, con esclusione di quelle previste dal precedente comma 6), punto c), sono coperti mediante accesso dall'esterno ove le selezioni abbiano avuto esito negativo.
9. I dipendenti che in sede di valutazione non ottengano il punteggio minimo stabilito, non avranno diritto ai benefici contrattuali.  
Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nel biennio precedente abbiano conseguito una sanzione disciplinare fra quelle previste dal vigente C.C.R.L. a partire dal comma 5 dell'articolo 16 "codice disciplinare" in poi.

### **Art. 3 - Procedure**

1. Le selezioni interne si sviluppano secondo la seguente procedura:
  - a) analisi dei fabbisogni interni per il periodo di riferimento;
  - b) raccolta delle candidature;
  - c) selezione dei candidati;
2. L'analisi dei fabbisogni interni per il periodo di riferimento avviene sulla base di:

- determinazione, con deliberazione dell'organo esecutivo, dei posti vacanti da destinare alla progressione verticale, nell'ambito della programmazione triennale ex art. 39 legge n. 449/97 e successive integrazioni; sulla base di tale atto il **Segretario Comunale/Direttore Generale** provvede a definire l'avviso di selezione, contenente:

- categoria, profili professionali da ricoprire e le competenze assegnate; retribuzione del posto a selezione;
- i requisiti richiesti per l'assunzione da scegliere tra quelli indicati nell'allegato A;
- le modalità di selezione per effettuare l'assunzione, scelte tra quelle previste nel successivo punto c) e le materie oggetto delle prove;
- luogo e termine di presentazione delle domande.

3. La raccolta delle candidature avviene come segue:

Le domande di partecipazione alle selezioni interne avvengono sulla base dell'avviso di selezione, pubblicato all'albo dell'ente e negli altri spazi a disposizione dei dipendenti sulla base dei seguenti criteri:

- domanda in carta semplice;
- esenzione dal versamento dell'importo relativo alle spese di selezione;
- dichiarazione dei titoli posseduti.

La verifica dei titoli e dei requisiti di accesso dei candidati è effettuata dall'Ufficio Personale, il quale provvede a trasmettere alla Commissione di selezione solo le domande e la documentazione dei candidati in possesso dei requisiti richiesti in relazione a quanto previsto dall'avviso.

La selezione dei candidati avviene, in relazione ai profili necessari, sulla base di uno dei seguenti metodi, anche combinati tra loro:

- valutazione dei titoli di cui all'allegato A al presente provvedimento; \* (la valutazione dei titoli – di studio, di servizio, culturali, vari/curriculum – quando la selezione avvenga con più criteri combinati fra loro, non potrà eccedere il valore di un decimo dei punti complessivamente messi a disposizione per le altre prove selettive);
- effettuazione di prove pratiche e/o abilità e/o attitudinale, inerenti allo svolgimento delle funzioni tipiche o caratterizzanti la specifica posizione da coprire;
- effettuazione di prove scritte o orali, tendenti a vagliare la particolare attitudine del candidato alla leadership ed alla capacità di risolvere problemi organizzativi e gestionali;
- effettuazione di colloqui, su aspetti e/o materie inerenti la particolare posizione che si deve ricoprire;
- ricorso a graduatorie relative ad analoghe selezioni già effettuate;
- considerazione delle valutazioni espresse annualmente in relazione al sistema di valutazione permanente istituito presso l'ente, eventualmente correlate con altre valutazioni al fine di meglio esplicitare la potenzialità dei candidati.

Le prove pratiche/scritte/orali/colloqui, si intendono superate qualora il candidato abbia riportato in ciascuna di esse una valutazione di almeno 21/30 o equivalente.

In caso di selezione attraverso valutazioni attitudinali, le stesse devono essere effettuate da soggetto professionalmente idoneo o sulla base di test dallo stesso predisposti.

4. La commissione giudicatrice delle prove selettive interne è composta dal Segretario Comunale che la presiede, dal Responsabile dell'area nella quale è ricompreso il posto cui la selezione si riferisce e da un esperto, anche esterno, individuato dal Segretario Comunale/Direttore Generale. La nomina della Commissione è effettuata dal Segretario Comunale. La nomina potrà essere effettuata direttamente nella determinazione di indizione della selezione. Nella composizione della Commissione deve essere salvaguardata la presenza di entrambi i sessi. Il Presidente convoca la Commissione e ne coordina i lavori. Per quanto non disposto valgono le norme previste dal D.P.R. 487/1994 come successivamente modificato e integrato.
5. Conclusione della selezione.  
Al termine delle prove o alla fine delle verifiche valutative, il Direttore Generale pubblica l'esito della selezione con il nominativo del vincitore.  
Gli interessati possono esprimere le eventuali opposizioni nel termine di 5 giorni dalla data di pubblicazione.  
Entro i successivi 5 giorni il Segretario Comunale/Direttore Generale approva l'esito definitivo della selezione.
6. Inquadramento giuridico/economico.  
Dalla chiusura delle selezioni, nei dieci giorni successivi, il Segretario Comunale/Direttore Generale adotta il provvedimento di inquadramento dal quale decorreranno gli effetti giuridici ed economici.

#### **Art. 4 - Selezioni per professionalità acquisibili all'interno dell'ente.**

1. Spetta all'Organo esecutivo definire quali siano i posti che l'Amministrazione destina a selezioni interamente riservate ai propri dipendenti a tempo indeterminato, ai sensi art. 27, comma 4, del CCRL 01.08.2002.

## ALLEGATO A

### REQUISITI DI ACCESSO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

#### ACCESSO ALLA CATEGORIA “B” – “PLS”

(REQUISITI A POSSESSO ALTERNATIVO DA INDICARE NELL'AVVISO DI SELEZIONE)

1. Iscrizione alla categoria A e possesso del seguente titolo di studio, richiesto per l'accesso dall'esterno: licenza di scuola dell'obbligo, accompagnato da eventuale attestato di qualifica professionale afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale e/o da particolari abilitazioni e/o esperienze professionali.
2. Assolvimento dell'obbligo scolastico, accompagnato da un'anzianità di servizio maturata, presso l'Ente, nella categoria A, così determinata, anche mediante opportune corrispondenze con la qualifica funzionale di precedente iscrizione, fermo restando il possesso, ove richiesto, di eventuale attestato professionale e/o di particolari abilitazioni e/o esperienze professionali:  
**almeno 2 anni nella categoria A**

#### ACCESSO ALLA CATEGORIA “C” – “PLA”

(REQUISITI A POSSESSO ALTERNATIVO DA INDICARE NELL'AVVISO DI SELEZIONE)

1. Iscrizione alla categoria B e possesso del seguente titolo di studio, richiesto per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore (diploma 5 anni).
2. Possesso del titolo di studio di istruzione secondaria di secondo grado (diploma di qualifica rilasciato da istituto professionale di stato, biennale o triennale), accompagnato da un'anzianità di servizio maturata, presso l'Ente di appartenenza o presso diverso Ente del Comparto delle Autonomie Locali, anche con contratto a tempo determinato, nella categoria immediatamente inferiore, così determinata, anche mediante opportune corrispondenze con la qualifica funzionale di precedente iscrizione:  
**almeno 2 anni nella categoria B - PLS**
3. Possesso titolo di scuola media inferiore, accompagnato da un'anzianità di servizio maturata, presso l'Ente di appartenenza o presso diverso Ente del Comparto delle Autonomie Locali, anche con contratto a tempo determinato, nella categoria immediatamente inferiore, così determinata, anche mediante opportune corrispondenze con la qualifica funzionale di precedente iscrizione:  
**almeno 4 anni nella categoria B - PLS**
4. E' fatto salvo, comunque, il possesso di specifici titoli di studio e/o abilitativi non derogabili a norma di legge.

## **ACCESSO ALLA CATEGORIA “D” – “PLB”**

(REQUISITI A POSSESSO ALTERNATIVO DA INDICARE NELL'AVVISO DI SELEZIONE)

1. Iscrizione alla categoria C e possesso del seguente titolo di studio, richiesto per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea breve o diploma di laurea lunga, comunque afferente alle funzioni caratterizzanti la figura professionale.
2. Possesso del titolo di studio di diploma di scuola media superiore, comunque afferente alle funzioni caratterizzanti la figura professionale, accompagnato da un'anzianità di servizio maturata, presso l'Ente di appartenenza o presso diverso Ente del Comparto delle Autonomie Locali, anche con contratto a tempo determinato, nella categoria immediatamente inferiore, così determinata, anche mediante opportune corrispondenze con la qualifica funzionale di precedente iscrizione:  
**almeno 3 anni nella categoria C – PLA**
3. Possesso del titolo di studio di istruzione secondaria di secondo grado (diploma di qualifica rilasciato da istituto professionale di stato biennale o triennale), accompagnato da un'anzianità di servizio maturata, presso l'Ente di appartenenza o presso diverso Ente del Comparto delle Autonomie Locali, anche con contratto a tempo determinato, nella categoria immediatamente inferiore, così determinata, anche mediante opportune corrispondenze con la qualifica funzionale di precedente iscrizione:  
**almeno 5 anni nella categoria C – PLA**
4. E' fatto salvo, comunque, il possesso di specifici titoli di studio e/o abilitativi non derogabili a norma di legge

## **ACCESSO ALLA CATEGORIA “PLC”**

(REQUISITI A POSSESSO ALTERNATIVO DA INDICARE NELL'AVVISO DI SELEZIONE)

1. Iscrizione alla categoria PLB e possesso del seguente titolo di studio, richiesto per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea breve o diploma di laurea e abilitazione alla guida di autoveicoli.
2. Possesso del titolo di studio di diploma di scuola media superiore, abilitazione alla guida di autoveicoli, accompagnato da un'anzianità di servizio maturata, presso l'Ente di appartenenza o presso diverso Ente del Comparto delle Autonomie Locali, anche con contratto a tempo determinato, nella categoria PLB così determinata, anche mediante opportune corrispondenze con la qualifica funzionale di precedente iscrizione:  
**almeno 2 anni nella categoria PLB**