



**Comune di Sant'Angelo Muxaro**

**Provincia di Agrigento**

**Tel. 0922/919506**

**C.F. 80003030840**

**Fax 0922/919628**

**P.I. 01328370844**

## **REGOLAMENTO COMUNALE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE**

(Approvato con deliberazione di G.C. n. 18 del 02.02.2005)

**ART. 1**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Le norme contenute nel presente regolamento integrano il regolamento uffici e servizi ai sensi dell'art. 35 del Decreto Legislativo n.165/ 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 C.C.N.L. comparto Regioni Autonomie Locali, (Accordo del 31 marzo 1999), recependo, in quanto applicabili le norme contenute nel DPR n.487/1994;
2. 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 delle suddette figure avviene in sede di programmazione annuale e triennale delle assunzioni ad opera della Giunta Comunale;

**ART. 2**  
**PRINCIPI GENERALI**

1. La selezione per la progressione verticale e per i concorsi interni avvengono nel rispetto dei principi fissati dal Decreto Legislativo n.165/2001 e del D.P.R. n.487/1994 ed in particolare alla necessità di dare adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento, in modo di garantire l'imparzialità e l'economicità e celerità di espletamento; le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell' art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.49;
2. Le selezioni avvengono, inoltre, secondo principi generali oggetto di concertazione con le OO. SS., ai sensi dell' art. 16 , lett. a) del CCNL di Comparto.

**ART. 3**  
**INDIZIONE DELLA SELEZIONE E CRITERI OGGETTO DI CONCERTAZIONE**

1. Sulla base dei criteri generali stabiliti previa concertazione con le OO. SS. E sulla base delle norme contenute nel presente regolamento, il Segretario Comunale, o il Direttore Generale se nominato, indice la selezione, in applicazione dei suddetti criteri generali che dovranno riguardare almeno i seguenti punti:
  - Tempi di definizione dei posti da coprire: generalmente nel piano annuale delle assunzioni, allegato al piano esecutivo di gestione;
  - Percentuale di posti da destinare alla progressione verticale rispetto a quelli da coprire con concorso pubblico;
  - Requisiti di accesso, con particolare riguardo all'esperienza maturata nella categoria di provenienza ed al titolo di studio;
  - Caratteristiche del percorso selettivo.

**ART. 4**  
**CARATTERI DEL PERCORSO SELETTIVO**

1. Il percorso selettivo è costituito da due prove:
  - Una prova di praticità c/o abilità inerente allo svolgimento delle funzioni per le quali è indetta la progressione verticale;
  - Un colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolvere;

**ART. 5**  
**PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA**  
**CATEGORIA B - MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA REQUISITI**  
**ATTITUDINALI**

1. Per la progressione verticale verso la categoria B si prevede, in ragione del limitato contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizzano i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni specialistiche acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consta nell'aver acquisito almeno un anno di lavoro nel medesimo Servizio;
2. 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; un colloquio sui profili pratici dell'attività lavorativa da assolvere.

**ART. 6**  
**PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA**  
**CATEGORIA C - MODALITA' 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, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significato 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 rilevanti conoscenze e discipline acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste in due anni di lavoro nel medesimo Servizio nella categoria B;
2. Il percorso selettivo consisterà in prova di praticità: svolgimento delle funzioni specialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione; colloquio vertente su aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione.

**ART. 7**  
**PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE VERSO LA**  
**CATEGORIA D - MODALITA' DI SELEZIONE PER VERIFICA REQUISITI**  
**ATTITUDINALI**

1. Per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano iscritti alla categoria C 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 professionale; i requisiti necessari per la partecipazione alla selezione constano nell'aver almeno due anni di lavoro nel medesimo Servizio e nella categoria C e nel possesso del titolo di studio di scuola media superiore;
2. 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 un'unitaria ed apposita prova pratico-attitudinale distribuita su sue distinti momenti di valutazione: prova di praticità: inerente allo svolgimento delle funzioni multispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizioni posta a selezione; colloquio: vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da assolversi.

## **ART. 8 VALUTAZIONE PROVE**

1. 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.
2. Il percorso selettivo può anche assumere i caratteri del corso - concorso, con affidamento della formazione agli istituti ed enti di cui all'art.5, comma 3, del D.P.R. 20 ottobre 1998 ovvero ad istituti e/o società in grado di dimostrare adeguata esperienza e professionalità nel settore della formazione riferita alla Pubblica Amministrazione;
3. La scelta del contraente avviene secondo le procedure del regolamento per appalti e servizi, preferibilmente con l'istituto dell'appalto concorso ovvero mediante aggiudicazione all'offerta economicamente più vantaggiosa.

## **ART. 9 DETERMINA D'INDIZIONE DELLA SELEZIONE**

1. La selezione è indetta con determina del Segretario Comunale ovvero del Direttore Generale, se nominato, entro 90 gg dall'approvazione del piano annuale delle assunzioni e, comunque, non prima dell'approvazione del bilancio di previsione nel quale trova copertura finanziaria il posto da coprire con progressione verticale, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 3 del presente regolamento;
2. Nella determina dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:
  - Il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
  - Il contenuto ed termine per la presentazione della domanda;
  - Il contenuto della prova di praticità e le materie e/o i profili sui quali verterà il colloquio;
  - L'eventuale corso di formazione con il limite delle ore di frequenza;
  - La composizione della commissione esaminatrice;
  - Formulazione della graduatoria di merito.

## **ART.10 COMMISSIONE ESAMINATRICE**

1. 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 altro Responsabile di servizio indicato con determina del Segretario Comunale;

## **ART.11 GRADUATORIA DI MERITO E SUA VALIDITA'**

1. 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 nella prova pratica e del colloquio conseguito da ciascun candidato.
2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con Determina del Segretario Comunale e sarà affissa all'albo per 15 gg. Consecutivi; con atto della Giunta Comunale si procederà ad aggiornare l'organigramma dell'ente a seguito dell'incardinamento del vincitore della selezione.
3. La graduatoria ha validità triennale a far data dalla sua approvazione.

## **SOMMARIO**

ART. 1 : Ambito di applicazione

ART. 2 : Principi Generali

ART. 3 : Indizione della selezione e criteri oggetto di concertazione

ART. 4 : Caratteri del percorso selettivo

ART. 6 : Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

ART. 7 : Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria DD - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

ART. 8 : Valutazioni prove

ART. 9 : Determina d'indizione della selezione

ART. 10 : Commissione esaminatrice

ART. 11 : Graduatoria di merito e sua validità