

COMUNE DI ACI BONACCORSI

Città Metropolitana di Catania

Approvato con Delibera della Giunta comunale
n. 97 del 05.09.2019

INDICE

Art. 1 - <i>Finalità e ambito di applicazione</i>	pag. 3
Art. 2 - <i>Forme di selezione</i>	» 3
Art. 3 - <i>Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B 1 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali</i>	» 3
Art. 4 - <i>Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B 3 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali.</i>	» 4
Art. 5 - <i>Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali....</i>	» 4
Art. 6 - <i>Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D.....</i>	» 4
Art. 7 - <i>Avviso di selezione</i>	» 5
Art. 8 - <i>Commissione giudicatrice.....</i>	» 5
Art. 9 - <i>Valutazione</i>	» 5
Art. 10 - <i>Graduatoria di merito e sua validità</i>	» 5
Art. 11 - <i>Norme conclusive</i>	» 6

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore.

2. 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 ad inquadramento giuridico in categoria superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

3. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive interne.

Art. 2

Forme di selezione

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

- a) prova di praticità e/o abilità tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante 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. 3

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria B 1 - 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 o posizione di accesso immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova pratica tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale caratterizzante la particolare posizione nonché in un colloquio sugli aspetti teorici dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione.

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria B 3 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria B3 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 specialistiche acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale. Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di attività lavorativa nella categoria B1.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova di pratica tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione nonché in un colloquio sugli aspetti teorici dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione.

Art. 5

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

1. Alla progressione verticale verso la categoria C possono partecipare coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B3 ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, come previsto dall'art. 7 lettera f) del vigente regolamento per la disciplina dei concorsi e delle procedure di assunzione approvato con delibera di G.M. n. 62/2019. 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 B3.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova scritta nonché in un colloquio sugli aspetti teorici 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. Alla progressione verticale verso la categoria D possono partecipare coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria C ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, come previsto dall'art. 7 lettera f) del vigente regolamento per la disciplina dei concorsi e delle procedure di assunzione approvato con delibera di G.M. n. 62/2019. 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.

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 pratico – attitudinale articolata su due distinti momenti di valutazione: prova scritta nonché colloquio vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da assolversi.

Art. 7

Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determina del responsabile ove insiste il servizio "personale", dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale.

2. Nell'Avviso 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;
- le materie su cui verteranno le prove;
- formulazione della graduatoria di merito.

Art. 8

Commissione giudicatrice

La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta dal Segretario Comunale o da suo delegato, che la presiede, da due commissari anche esterni all'Ente e da un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.

Art. 9

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, 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 i seguenti valori:

- valutazione punti da 80 a 100 - punti 10
- valutazione punti da 60 a 79 - punti 5
- valutazione punti da 40 a 59 - punti 2

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, conseguito da ciascun candidato nonché il punteggio attribuito in ragione della valutazione di cui all'art. 9 c. 3 del presente regolamento.

2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determina del Responsabile ove insiste l'Ufficio Personale e sarà pubblicata all'albo per 15 giorni consecutivi e nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

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

Art. 11
Norme conclusive

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rimanda alle norme di settore e al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione.