

CITTÀ DI GIOVINAZZO
CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI**

**Approvato con Delibera della Giunta comunale
n. 23 del 28/02/2019**

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 è 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 svolgersi;
 - c) valutazione dei titoli;
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 A ed il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno dal vigente regolamento comunale dei concorsi.
2. Il percorso selettivo consisterà:
 - a) in una prova di pratica tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione (massimo 30 punti);
 - b) in un colloquio sugli aspetti teorici dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione (massimo 30 punti);
 - c) nella valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione (massimo 20 punti).
3. Le prove di cui sopra alle lettere a) e b) s'intendono superate solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.
4. L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova scritta teorico-pratica. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a, b e c.
5. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione.

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 ed il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno dal vigente regolamento comunale dei concorsi.
2. Il percorso selettivo consisterà:

- c) in una prova di pratica tesa ad individuare la capacità di assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione (massimo 30 punti);
 - d) in un colloquio sugli aspetti teorici dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione (massimo 30 punti);
 - c) nella valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione (massimo 20 punti).
3. Le prove di cui sopra alle lettere a) e b) s'intendono superate solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.
 4. L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova scritta teorico-pratica. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b) e c).
 5. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione.

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 B3 ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno dal vigente regolamento comunale dei concorsi, 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:
 - a) in una prova scritta (massimo 30 punti);
 - b) in un colloquio sugli aspetti teorici dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione (massimo 30 punti);
 - c) nella valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione (massimo 20 punti).
3. Le prove di cui sopra alle lettere a) e b) s'intendono superate solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.
4. L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova scritta teorico-pratica.
5. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b) e c).
6. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione.

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 dal vigente regolamento comunale dei concorsi, 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:
 - a) in una prova scritta (massimo 30 punti);
 - b) in un colloquio vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da svolgersi (massimo 30 punti);
 - c) nella valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione (massimo 20 punti);

- d) titoli di merito (massimo 20 punti).
3. Le prove di cui sopra alle lettere a) e b) s'intendono superate solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.
 4. L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova scritta teorico-pratica.
 5. La valutazione dei titoli verrà effettuata dopo la prova scritta e prima di sostenere il colloquio.
 6. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b), c) e d).
 7. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione.

Art. 7
Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Dirigente responsabile dell'ufficio gestione risorse umane, dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale e del piano 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 Dirigente responsabile dell'ufficio gestione risorse umane, 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 momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà il seguente punteggio:
 - a) prova scritta/pratica: massimo 30 punti;
 - b) colloquio: massimo 30 punti;
 - c) valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione: massimo 20 punti;
 - d) titoli di merito, ove previsti: punteggio massimo 20.
2. Le prove di cui alle lettere a) e b) si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.
3. I titoli di merito valutabili sono i seguenti:
 - a) titoli di servizio: punteggio massimo 10;
 - b) titoli di studio: punteggio massimo 5;
 - c) titoli vari: punteggio massimo 5.

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 dei punteggi, di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'art. 9, comma 1, del presente regolamento, conseguiti da ciascun candidato.
2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determinazione del Dirigente responsabile dell'ufficio gestione risorse umane 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 nei modi e nei tempi previsti dalle norme di legge e dallo Statuto comunale.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.

INDICE

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