



CITTÀ DI SULMONA

Medaglia d'Argento al Valor Militare

PROVINCIA DELL'AQUILA

**REGOLAMENTO PER LE
PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI
ALL'ART. 22, C. 15, DEL D.LGS. N.
75/2017**

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, attuabili ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A dell'Ordinamento Professionale del 31/03/1999.
2. Le procedure di cui al comma 1 sono finalizzate a valorizzare le professionalità interne, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
3. 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 all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
4. La Giunta Comunale può individuare, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da coprire mediante procedure selettive riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato e in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.
5. Le procedure selettive di cui al presente regolamento prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio di ruolo, presso il Comune di Sulmona, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari dei C.C.N.L. del comparto, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di **10** anni nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti comunque inquadrati in categoria B.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
 - **Categoria B:** scuola dell'obbligo ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, se richieste;
 - **Categoria C:** diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di studi di durata quinquennale;
 - **Categoria D:** laurea triennale o laurea specialistica o laurea magistrale a ciclo unico (Nuovo Ordinamento) o diploma di laurea (Vecchio Ordinamento) ed abilitazione professionale, se richiesta.

Art. 3

Forme di selezione

1. Il percorso selettivo può essere articolato secondo le seguenti prove:
 - a) **prova pratica** o **prova scritta** a contenuto teorico o tecnico-pratico o di abilità, secondo la categoria e il profilo professionale da ricoprire, tesa ad individuare la capacità di assolvimento di funzioni di tipo specialistico caratterizzanti la particolare posizione;
 - b) **colloquio** inerente ai profili teorico/pratici ed applicativi dell'attività da svolgersi. *Il colloquio è preceduto dall'accertamento della conoscenza base della lingua inglese, il cui superamento costituisce presupposto per lo svolgimento dello stesso.*

2. Le forme di selezione per ogni singola procedura selettiva vengono definite dal bando secondo i criteri di cui agli articoli successivi. Nel predetto bando potrà essere

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria B1 - 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 maturato almeno *dieci* anni di servizio di ruolo nella categoria A.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova pratica, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire nonché in un colloquio per i profili specialistici dell'attività lavorativa che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale.

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 B ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, 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 nell'aver maturato almeno *dieci* anni di servizio di ruolo nella categoria B.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova scritta a contenuto teorico-pratico, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, nonché in un colloquio sugli aspetti teorici e caratterizzanti dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione.

3. Le materie d'esame verranno indicate nell'avviso di selezione e verteranno principalmente in nozioni relative all'Ordinamento degli Enti locali, al diritto amministrativo, con particolare riferimento al procedimento amministrativo, alla normativa sul lavoro alle dipendenze della Pubblica amministrazione, ai reati contro la pubblica amministrazione.

4. Nell'avviso di selezione, comunque, le materie d'esame verranno precisate in base al profilo tecnico/amministrativo/contabile da ricoprire.

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, 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. I requisiti necessari alla partecipazione alla selezione consiste nell'aver maturato almeno *dieci* anni di servizio di ruolo nella categoria C ed il possesso del titolo di studio di laurea, come specificato all'art. 2, oltre all'abilitazione professionale, se richiesta.

2. Il percorso selettivo mirerà ad accertare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato. Esso consisterà in una prova

a contenuto teorico-pratico, articolata su due distinti momenti di valutazione: prova scritta (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo oppure domande a risposta libera oppure analisi e/o soluzione di un caso oppure elaborazione di un programma o di un progetto oppure elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti alla categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione), nonché *prova orale* vertente sui profili caratterizzanti, teorico-pratici e applicativi, dell'attività lavorativa da assolversi.

3. Le materie d'esame verranno indicate nell'avviso di selezione e verteranno principalmente sull'Ordinamento degli Enti locali, diritto amministrativo, con particolare riferimento al procedimento amministrativo, normativa sul lavoro alle dipendenze della Pubblica amministrazione, reati contro la pubblica amministrazione.

4. Nell'avviso di selezione, comunque, le materie d'esame verranno precisate in base al profilo tecnico/amministrativo/contabile da ricoprire.

Art. 7

Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Dirigente del Servizio Amministrazione del personale, dopo l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per la verifica del rispetto dei parametri di cui all'art. 1, comma 4, del presente regolamento.

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;
- le modalità di formazione della graduatoria di merito.

3. Il calendario delle prove scritte e del colloquio, qualora non sia contenuto nell'avviso, verrà comunicato ai candidati con un preavviso di almeno 15 giorni, per le prove scritte, e 20 giorni per il colloquio.

4. Le assunzioni sono in ogni caso espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 8

Commissione esaminatrice

1. Le Commissioni sono nominate dal dirigente del Servizio amministrazione del Personale e sono composte da 3 membri di cui un dirigente con funzioni di Presidente e due componenti esperti nelle materie oggetto di selezione da individuare tra i dipendenti del Comune di Sulmona di categoria D ai sensi del vigente CCNL Comparto funzioni locali. Il Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale procederà anche alla nomina del segretario da individuare tra il personale dipendente almeno di categoria C. La Commissione potrà essere eventualmente integrata da componenti esperti per l'accertamento della conoscenza base della lingua inglese.

2. Per tutto ciò che *concerne* le cause di incompatibilità, l'insediamento e il funzionamento della medesima Commissione si rimanda a quanto stabilito negli articoli 24-26 del vigente Regolamento per l'accesso all'impiego nel Comune di Sulmona, fatte salve eventuali disposizioni normative sopravvenute in materia di incompatibilità o decadenza.

Art. 9

Prove di selezione e valutazione

1. Ad ognuno dei due momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà il seguente punteggio:

- a) prova scritta/pratica: punteggio **massimo 30/30**
- b) prova orale: punteggio **massimo 30/30**

2. Le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.

3. *La prova orale è preceduta dall'accertamento della conoscenza base della lingua inglese.*

4. Concorrerà, altresì, alla determinazione del punteggio di merito, anche la valutazione dei titoli per un punteggio **massimo di 20 punti**.

5. I venti punti attribuiti ai titoli verranno ripartiti nel seguente modo:

- **Titoli di servizio fino a PUNTI 10;**
- **Valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni fino a PUNTI 6;**
- **Curriculum professionale fino a PUNTI 4.**

5. Per la categoria "**Titoli di servizio**" vengono valutati i periodi di servizio di ruolo, maturati nella categoria di appartenenza, anche presso altri enti dai quali il dipendente sia transitato nei ruoli del Comune di Sulmona per mobilità.

Vengono attribuiti i seguenti punteggi (**Max punti 10**):

- **PUNTI 2,5:** per un'anzianità di servizio fino ad **anni 5** maturata nella categoria di appartenenza, ad esclusione dei *dieci* anni richiesti come requisito di ammissione alla selezione;
- **PUNTI 5:** per un'anzianità di servizio fino ad **anni 15** maturata nella categoria di appartenenza, ad esclusione dei *dieci* anni richiesti come requisito di ammissione alla selezione;
- **PUNTI 7,5:** per un'anzianità di servizio fino ad **anni 25** maturata nella categoria di appartenenza, ad esclusione dei *dieci* anni richiesti come requisito di ammissione alla selezione;
- **PUNTI 10:** per un'anzianità di servizio superiore ad **anni 25** maturata nella categoria di appartenenza, ad esclusione dei *dieci* anni richiesti come requisito di ammissione alla selezione;

6. Per la categoria "**Valutazione positiva**", vengono attribuiti i seguenti punteggi (**Max punti 6**):

1. **PUNTI 1:** se il dipendente riporta una media delle ultime tre valutazioni positive conseguite tra punti 6 e punti 7;
2. **PUNTI 2:** se il dipendente riporta una media delle ultime tre valutazioni positive conseguite tra punti 7,01 e punti 8;
3. **PUNTI 3:** se il dipendente riporta una media delle ultime tre valutazioni positive conseguite tra punti 8,01 e punti 8,5;
4. **PUNTI 4:** se il dipendente riporta una media delle ultime tre valutazioni positive conseguite tra punti 8,6 e punti 9;
5. **PUNTI 5:** se il dipendente riporta una media delle ultime tre valutazioni positive conseguite tra punti 9,01 e punti 9,5;
6. **PUNTI 6:** se il dipendente riporta una media delle ultime tre valutazioni positive conseguite tra punti 9,6 e punti 10;

7. Per la categoria "**Curriculum professionale**", vengono attribuiti i punteggi (**Max punti 4 in totale**):

1) *Voto/Valutazione titolo di studio necessario per concorrere alla selezione:*

-per posti di categoria "D":

*punti 2 per voto di laurea 110/110,
punti 1,5 per voto di laurea da 105 a 109,
punti 1 per voto di laurea da 100 a 105*

-per posti di categoria "C":

*punti 2 per voto di diploma 100 (vecchio diploma 60),
punti 1,5 per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60),
punti 1 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60)*

-per posti di categoria "B":

*punti 2 per diploma di scuola m.i. con votazione con votazione ottimo (9-10/10);
punti 1,5 per diploma di scuola m.i. con votazione distinto (8/10);
punti 1 per diploma di scuola m.i. con votazione buono (7/10);*

2) corsi di specializzazione, in materie attinenti alla professionalità oggetto del concorso o selezione, purché conclusi con una valutazione finale (*punti 1 per ogni corso*);

3) *aggiornamento: corsi di formazione /aggiornamento professionale (punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla professionalità oggetto del concorso o selezione della durata di almeno un giorno con rilascio di attestato da parte di Ente riconosciuto);*

4) L'attribuzione dei punteggi riferiti alla valutazione dei titoli verrà resa nota ai candidati dalla Commissione giudicatrice prima dell'espletamento della prova orale/colloquio.

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, per ciascun candidato, dalla somma del punteggio conseguito nella prova scritta/pratica, del punteggio conseguito nella prova orale, del punteggio dato dalla valutazione dei titoli.

2. In caso di parità di punteggio verranno applicati i titoli di preferenza di cui all'art. 5 del DPR 487/1994 e ss.mm.ii..

3. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determinazione del Dirigente del Servizio amministrazione del personale e pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi divenendo efficace sin dal primo giorno di pubblicazione.

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

Art. 11

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego nel Comune di Sulmona.