



COMUNE DI CORTINA D'AMPEZZO

COMUN DE ANPEZO

CAP 32043 – Corso Italia, 33 – Tel. 0436 4291 Fax 0436 868445 C.F. - P.IVA 00087640256

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

TITOLO I - DEFINIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle selezioni relative alla progressione verticale di cui all'art. 4 del CCNL 31.3.1999, in esecuzione della delibera G.M n. 164/10.09.2008.
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 selettiva intesa a verificare le capacità e la idoneità del personale in servizio a ricoprire posti della categoria immediatamente superiore.

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. Nella copertura dei posti vacanti si darà priorità all'istituto delle progressioni verticali garantendo comunque un adeguato accesso dall'esterno nel rispetto della normativa generale.
3. La progressione verticale serve ad individuare, all'interno del personale a tempo indeterminato, i soggetti idonei a ricoprire posti vacanti della categoria immediatamente superiore.
4. La progressione verticale si esplica in una modifica della posizione organizzativa e del profilo professionale, caratterizzata da maggior complessità e ricchezza di contenuti.
5. 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.

6. 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, purchè in possesso dei requisiti previsti dalla relative selezioni.
7. In riferimento a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs n. 165/01 e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A), del CCNL stesso, per la progressione verticale nel sistema di classificazione, si prevedono le seguenti fattispecie:
 - a. progressione verticale finalizzate 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 infracategoriale finalizzata al passaggio dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente degli altri profili professionali delle medesime categorie, ai seguenti profili iniziali: categorie B3, e D3.
 - 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.
8. 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.
9. 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.

Art. 3 - Procedure

1. Le selezioni interne si sviluppano secondo la seguente procedura:
 - analisi dei fabbisogni interni per il periodo di riferimento;
 - la raccolta delle candidature;
 - la selezione dei candidati;
2. L'analisi dei fabbisogni interni per il periodo di riferimento avviene sulla base di:
 - determinazione, con provvedimento del Direttore generale, sentita la conferenza dei dirigenti, dei posti vacanti da destinare alla progressione verticale, nell'ambito della programmazione triennale ex art. 39 legge n. 449/97;
 - sulla base di tale atto ogni dirigente interessato provvede a definire l'avviso di selezione, contenente:
 - i profili professionali da ricoprire e le competenze assegnate;

- i requisiti richiesti per l'assunzione (tipo e grado di istruzione, precedenti esperienze o specializzazioni, conoscenze, eventuali capacità e attitudini particolari, eventuale età massima);
- le modalità di selezione per effettuare l'assunzione, scelte tra quelle previste nel successivo punto 4);

3. La raccolta delle candidature avviene come segue:

a) 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, ad esclusione di tutto quanto contenuto nel fascicolo personale che viene acquisito d'ufficio;
- la verifica dei titoli e dei requisiti viene fatta d'ufficio, in relazione a quanto previsto dall'avviso.

b) L'avviso di selezione deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- categoria, profilo e retribuzione del posto a selezione;
- i requisiti richiesti e la modalità di selezione;
- luogo e termini di presentazione delle domande.

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

- valutazione dei titoli;
- effettuazione di prove pratiche e/o teoriche;
- effettuazione di esami attitudinali o psicotecnici;
- effettuazione di interviste da parte del dirigente/responsabile del servizio interessato;
- 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 il potenziale dei candidati.

5. La valutazione viene effettuata:

per i posti di categoria D:

- dal direttore generale, coadiuvato dal dirigente del settore cui la selezione si riferisce e da un esperto nelle materie cui la selezione si riferisce;

per i posti delle categorie C, B, A:

- dal dirigente del settore cui la selezione si riferisce, coadiuvato da due esperti nelle materie cui la selezione si riferisce;

In caso di selezioni attraverso valutazione attitudinale, le stesse devono essere effettuate o da soggetto professionalmente idoneo o sulla base di testi dallo stesso predisposti.

6. Conclusione della selezione

Al termine delle prove o alla fine delle verifiche valutative, il dirigente interessato pubblica l'esito della selezione con il nominativo del vincitore.

Gli interessati possono esprimere le loro considerazioni e opposizioni nel termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione.

Entro i successivi 5 giorni il dirigente approva l'esito definitivo della selezione.

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

1. Spetta al direttore generale, sentita la conferenza dei dirigenti, definire quali siano i posti destinati a selezioni interamente riservate ai propri dipendenti a tempo indeterminato, ai sensi del precedente art. 2, comma 6, punto c).
2. Si definisce professionalità acquisibile esclusivamente all'interno o dell'ente, quella le cui conoscenze e competenze specifiche per svolgere le mansioni del profilo, sono acquisibili solo a seguito di esperienza lavorativa presso il comune di Cortina d'Ampezzo.
3. per le selezioni si applicano le procedure di cui al presente regolamento.

Art. 5 - Norma finale

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento s'intende abrogato ogni altro precedente regolamento in materia.

REQUISITI DI ACCESSO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

REQUISITI A POSSESSO ALTERNATIVO

AREA OMOGENEA

- ◆ Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno in relazione alla categoria per cui il posto viene messo a selezione e tre anni di servizio nella categoria inferiore;
- ◆ Cinque anni di servizio nella categoria inferiore a quella messa a selezione.

AREA DISOMOGENEA

- ◆ Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno in relazione alla categoria per cui il posto viene messo a selezione e cinque anni di servizio nella categoria inferiore;
- ◆ Sette anni di servizio nella categoria inferiore a quella messa a selezione.

Verrà valutata quale anzianità anche quella prestata a tempo determinato o presso altri enti.

E' fatto salvo, comunque, il possesso di specifici titoli di studio non derogabili a norma di legge.

Il periodo di servizio richiesto quale requisito per l'ammissione alla selezione non verrà valutato quale titolo di servizio.