

Premesse

Ai sensi del D.lgs. n. 75/2017, art. 22 comma 15 e ss.mm.ii., e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del Nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999 così come modificato ed integrato dall'art. 12 del CCNL Regioni Autonomie Locali, per il triennio 2018/2020, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive, riservate al personale di ruolo per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del suddetto sistema di classificazione, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero dei posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa Area o Categoria.

Tali procedure di progressione verticale hanno luogo, ai sensi del decreto Madia, attraverso concorsi interamente riservati al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati da quest'ultima, di tipo oggettivo e soggettivo, fra cui:

1. la precisazione che il numero dei posti per le procedure selettive riservate "non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria" da stabilire con il piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area o categoria potranno concentrarsi le progressioni verticali;
2. l'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indica concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs 165/2001 e smi, sulla base di apposita formula matematica;
3. il rispetto del vincolo finanziario delle capacità assunzionali;
4. la riserva è rivolta solo al personale di "ruolo", che conduce con il Comune interessato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
5. il possesso da parte dei dipendenti dei titoli di studio che sarebbero necessari per accedere se si procedesse ad un concorso pubblico, talché a titolo esemplificativo un istruttore amministrativo non potrebbe accedere a una selezione riservata per istruttore direttivo o funzionario, se privo di laurea;
6. le norme transitorie del D.Lgs n. 75/2017 e ss.mm.ii., costituenti parte integrante e sostanziale del presente regolamento, giacché ne dettano i principi e i criteri, descrivono anche i contenuti della selezione, in modo che specificano che essa debba contemplare prove (che possono essere scritte ed orali oppure solo prova orale) per "accertare le capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti", oltre alla valutazione dei titoli, e che "la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".
7. la suddetta procedura è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno.

Art. 1 Progressioni verticali di cui all'art. 22 comma 15 del D.Lgs n. 75/2017 e ss.mm.ii.

1. L'art.22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione, a cogenza della citata norma che ha esteso tale previsione al triennio 2020-2022.
2. Durante il triennio sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1 -bis, del D.lgs. 165/2001, il quale regola "a regime" (cioè a tempo indeterminato) le progressioni "di carriera" e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.
3. La suddetta procedura ha le seguenti caratteristiche:
 - Facoltà: è in facoltà dell'Amministrazione Comunale in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane attivare le particolari progressioni verticali.
 - Procedure selettive riservate: a differenza delle progressioni di carriera "ordinarie", di cui all'articolo 52, comma 1 -bis, l'articolo 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, come nel precedente regime normativo.
 - Titolo di studio: per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno.
 - Personale di ruolo: la riserva è rivolta solo al personale "di ruolo", risultante in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande.
 - Connessione con le progressioni verticali "ordinarie": quantunque le procedure previste dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. sono autonome ed indipendenti, pur tuttavia tra esse intercorre una connessione finanziaria, in quanto il d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. costituisce il vincolo secondo il quale l'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indichi concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, secondo la superiore percentuale.
 - Contenuti della selezione: le norme transitorie descrivono anche i contenuti della selezione, la quale deve contemplare prove per "accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti".
 - Effetti della valutazione: la selezione avverrà anche per titoli, talché "la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".
 - Tetto delle progressioni: il numero di posti per le procedure selettive riservate "non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Per cui:

- a) Il limite del 30% non riguarda i singoli concorsi, piuttosto è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale categoria potranno concentrarsi le progressioni verticali, per non più di un quinto del totale delle assunzioni;
- b) Il 30% è da commisurare alle "teste" da assumere e non alla spesa per assunzioni.

Art. 2) Progressioni verticali-requisiti di accesso

Requisiti comuni di partecipazione sono:

- essere dipendente di ruolo del Comune di Torremaggiore inquadrato nella categoria immediatamente inferiore al posto da conferire;
- non aver riportato, successivamente all'assunzione, condanne penali e non avere procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto d'impiego con la Pubblica Amministrazione;
- non aver subito nell'ultimo quinquennio sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero scritto, divenute definitive;
- non aver conseguito nell'ultimo triennio una valutazione inferiore a 50\100.

ACCESSO ALLA CATEGORIA B

Possono accedere ai posti di categoria B i dipendenti comunali inquadrati alla categoria A aventi i seguenti requisiti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da conferire (diploma scuola dell'obbligo).

ACCESSO ALLA CATEGORIA C

Possono accedere ai posti di categoria C i dipendenti comunali inquadrati alla categoria B aventi i seguenti requisiti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da conferire (diploma scuola secondaria superiore di secondo grado - diploma dopo corso di studi quinquennale).

ACCESSO ALLA CATEGORIA D

Possono accedere ai posti di categoria D i dipendenti comunali inquadrati alla categoria C aventi i seguenti requisiti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da conferire (laurea magistrale o anche triennale di primo livello).
- Per la progressione ai profili di Avvocato e Assistente sociale è obbligatorio il possesso del titolo di studio specificato nell'Avviso di selezione. Per la progressione al profilo di Funzionario Tecnico può essere richiesto come obbligatorio dall'Avviso di selezione il possesso di un determinato titolo di studio (per esempio, laurea in ingegneria, in architettura, in geologia.)

Art. 3) Progressioni verticali - Procedimento

I posti e i profili professionali messi a selezione interna vengono definiti in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale. La predisposizione ed emanazione degli atti inerenti e conseguenti le procedure è di competenza del Responsabile delle procedure di selezione.

Le prove per l'accesso alla categoria superiore del sistema di classificazione del personale sono le seguenti:

per i passaggi alla Categoria D

- una prova scritta teorico-pratica (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione);
- Una prova orale i cui contenuti saranno determinati con riferimento alla peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi. La prova orale è tesa ad accertare anche la conoscenza della lingua inglese e la capacità d'uso delle apparecchiature informatiche.

per i passaggi alla Categoria B ed alla categoria C

- Una prova orale i cui contenuti saranno determinati con riferimento alla peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi.

L'avviso pubblico di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore l'attribuzione dei seguenti punteggi:

per i passaggi alla categoria D

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo punti 30;
- b) punteggio relativo alla prova scritta teorico-pratica: massimo punti 30;
- c) punteggio relativo alla prova orale: massimo punti 30;

Le prove di cui sopra - lettera b) e c) - s'intendono superate solo se il candidato ottiene un punteggio pari, o superiore a 21/30 punti in ciascuna prova. L'ammissione alla prova orale 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).

In caso di parità è preferito il candidato avente la minore età.

Per i passaggi alla categoria B ed alla categoria C

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo punti 30;
- b) punteggio relativo alla prova orale: massimo punti 30;

La prova di cui alla lettera b) s'intende superata solo se il candidato ottiene un punteggio pari, o superiore a 21/30 punti. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) e b).

In caso di parità è preferito il candidato avente la minore età.

Art. 4) Titoli di merito - valutazione

I titoli di merito valutabili sono i seguenti:

- a) titoli di servizio;
- b) curriculum professionale (titoli eccedenti ed ulteriori rispetto a quello richiesto, master e corsi con prova di valutazione finale attinenti il profilo, idoneità in concorsi o superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire, valutazione conseguita nell'ultimo triennio);

Il punteggio riservato ai titoli è così suddiviso:

- punti **10** per i titoli di servizio: 1 punto per ogni anno intero di servizio, prestato a qualsiasi titolo presso l'ente, nella categoria immediatamente inferiore; **0,40** se nella categoria ulteriormente inferiore. Per periodi lavorativi inferiori all'anno il punteggio è proporzionalmente ridotto, con arrotondamento a mese intero delle frazioni pari o superiori a 15 giorni. Sono presi in considerazione anche i servizi prestati presso il Comune di Torremaggiore con rapporti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero i servizi prestati presso altri enti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di servizi prestati presso altri enti, i punteggi sopra riportati sono ridotti del 50%. Non sono considerati i rapporti interinali o forme diverse di lavoro flessibile, né gli incarichi ex art. 90 T.U.E.L. n. 267/2000. Nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative, se dal contratto di lavoro non si evince a quale categoria professionale è ascrivibile il servizio, lo stesso si intende prestato nella cat. B.
- punti **20** per il curriculum professionale, di cui:
 - punti 1 per ogni titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto, elevati a 2 se il titolo di studio è di livello superiore a quello richiesto;
 - punti 1 per ogni master di primo o secondo livello, di durata non inferiore a 750 ore e con prova finale superata positivamente;
 - punti 0,25 per ogni corso, di durata non inferiore a 30 ore con prova finale superata positivamente;
 - punti 1 per idoneità in concorsi o superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire;
 - punti 4 per ogni anno, prendendo a riferimento gli ultimi tre precedenti l'avviso di selezione, con valutazione della performance superiore a 90 punti, ridotti a 2 punti se la valutazione è superiore a 80 punti e fino a 90 punti e ancora ridotti a 1 punto se la valutazione è superiore a 70 punti e fino a 80 punti.

La valutazione dei titoli è fatta dalla Commissione Esaminatrice prima della prova orale.

Art. 5) Prove d'esame

Le materie della prova scritta teorico-pratica e/o della prova orale sono fissate nell'avviso di selezione in ragione dello specifico profilo professionale da ricoprire.

La data di svolgimento delle prove è comunicata ai candidati con un preavviso non inferiore a 10 giorni.

Art. 6) Commissione esaminatrice

1. Le Commissioni esaminatrici delle prove di selezione sono nominate dal Dirigente Responsabile delle procedure di selezione e sono così composte:
 - da un Dirigente del Comune di Torremaggiore con funzioni di Presidente;
 - da due esperti di provata competenza nelle materie della selezione, scelti preferibilmente tra dirigenti o i funzionari di altre Pubbliche Amministrazioni.
2. Nessun genere può essere rappresentato in misura superiore ai 2/3.
3. Non possono fare parte i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione comunale, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Fra le cause di incompatibilità all'incarico di cui alla normativa vigente vi sono quelle per cui non possono far parte della commissione giudicatrice parenti ed affini tra loro fino al IV° grado e coloro che, nello stesso grado, siano parenti o affini di uno dei concorrenti.
5. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un dipendente dell'Amministrazione, con categoria e titoli di studio almeno pari al posto messo a selezione, nominato dal Responsabile delle procedure di selezione contestualmente alla commissione.

Art. 7) - Graduatoria finale

La graduatoria finale è stilata dalla Commissione Esaminatrice mediante sommatoria del punteggio per titoli e dei punteggi conseguiti nelle prove. In caso di parità è preferito il candidato avente la minore età.

Sulla base della graduatoria sono individuati i vincitori della selezione per i quali si procede al re-inquadramento giuridico ed economico nella categoria superiore per la quale si concorre, con la decorrenza prevista nell'avviso di selezione.

La graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento e non determina idoneità o altre condizioni per ulteriori utilizzi o scorrimenti, fatta salva l'eventuale copertura del posto messo a selezione, che si venisse a rendere successivamente vacante e disponibile, nel termine massimo di tre anni dalla pubblicazione della graduatoria medesima (e comunque nella percentuale massima del 30% di quelli previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria).

Art. 8) - Domande ed ammissioni

Le domande dovranno essere presentate a mezzo pec, consegna a mano o con plico raccomandato al protocollo generale entro il termine perentorio di 15 giorni dalla pubblicazione del presente avviso di selezione all'albo pretorio informatico dell'ente.

Non saranno prese in considerazione le domande pervenute fuori termine. Per i plichi raccomandati non saranno prese in considerazione le domande che, anche se spedite nei termini, pervengano all'Ente oltre il quinto giorno successivo alla scadenza dell'avviso di selezione.

Le domande dovranno essere corredate da copia del documento di identità del partecipante, dal curriculum professionale, datato e firmato, e dall'elenco dei titoli presentati.

Le domande saranno esaminate dall'Ufficio che cura le procedure selettive che ne pronuncerà l'ammissione/esclusione.

Fatti salvi i casi di domande pervenute fuori termine e/o prive di sottoscrizione, eventuali irregolarità o carenze potranno essere regolarizzate entro il termine stabilito dall'Ufficio che cura le procedure selettive.

Art.9 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della delibera che lo approva le disposizioni del presente regolamento annullano e sostituiscono ogni pregressa e diversa disciplina in materia. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente gli articoli in contrasto.