

Allegato D al Regolamento degli Uffici e dei Servizi

Regolamento per la disciplina della progressione verticale nel sistema di classificazione del personale dipendente.

Art. 1 - Oggetto del regolamento ed ambito di applicazione.

1. Il Regolamento disciplina le procedure di selezione finalizzate alla progressione verticale del personale dipendente del Comune di Mirano.

Art. 2 - Principi Generali.

1. Le selezioni per la progressione verticale sono disciplinate dal presente Regolamento e dal Regolamento per la disciplina dei concorsi, degli accessi e delle selezioni, allegato sub e) al Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, sulla base di quanto stabilito dal D.L.vo 30.03.2001, n. 165 e dal D.P.R. n. 487/1994 nonché dall'art.4 C.C.N.L. 1/04/1999, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, economicità e celerità dell'azione amministrativa.
2. Le procedure per la progressione verticale sono attivate dal Servizio Risorse Umane, d'intesa con la Conferenza dei Dirigenti, in attuazione a quanto previsto dal Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, nel quale vanno indicati: i posti che si intendono ricoprire mediante il ricorso all'accesso dall'esterno, mediante mobilità interna e mediante progressione verticale del personale dipendente.

Art. 3 - Requisiti per l'ammissione alle prove selettive per la progressione verticale.

1. Accesso alla categoria C:

possono accedere a posti di categoria C i dipendenti comunali inquadrati nella cat. B, in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

a) titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da conferire e anzianità di servizio, maturata nei profili professionali della categoria B, non inferiore a 3 anni alla data di scadenza della presentazione della domanda;

b) anzianità di servizio, maturata nei profili professionali della cat.B, non inferiore a 5 anni alla data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione.

2. Accesso alla categoria D:

possono accedere a posti di categoria D – posizione D1 - i dipendenti comunali inquadrati nella cat. C, in possesso di almeno uno dei i seguenti requisiti:

a) titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto da conferire ed anzianità di servizio, maturata nei profili professionali della categoria C, non inferiore a 3 anni alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione;

b) anzianità di servizio, maturata nei profili professionali della categoria C, non inferiore a 5 anni, alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione.

3. Per "anzianità di servizio" si intende quella a tempo determinato od indeterminato maturata presso Amministrazioni del comparto contrattuale Regioni - Autonomie Locali, in posizioni di lavoro riconducibili alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella interessata dalla selezione.

Art. 4 - Indizione della selezione.

1. Sulla base dei principi generali di cui al precedente art. 2 e delle norme contenute nel Regolamento, il Dirigente del Servizio Risorse Umane indice la selezione approvando il relativo bando. Nella predisposizione del bando il Dirigente del Servizio Risorse Umane applicherà, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al D.P.R. n. 487/94.
2. Il bando è pubblicato integralmente all'Albo Pretorio e nel Sito Internet del Comune per 30 giorni.

Art. 5 - Modalità selettive per la progressione verticale.

1. La selezione per l'accesso alle categorie C e D è effettuata sulla base di una prova scritta a contenuto teorico pratico e in una prova orale. Il bando di selezione determina il contenuto delle prove che sono finalizzate ad accertare il possesso di un sufficiente grado di preparazione anche teorica per lo svolgimento delle funzioni proprie della posizione funzionale da ricoprire.
2. Le prove si intendono superate se viene raggiunto il punteggio di 21/30 in ciascuna prova.

Art. 6 - Commissione Esaminatrice.

1. La Commissione esaminatrice è nominata dal Dirigente del Servizio Risorse Umane d'intesa con il Dirigente dell'Area interessata. È composta dal Dirigente dell'Area in cui è incardinato il posto messo a selezione e da due esperti nelle materie oggetto della selezione, di cat. D, eventualmente anche non dipendenti del Comune di Mirano.
2. La Commissione è presieduta dal Dirigente, il quale si avvale di un segretario avente funzioni certificatrici.

Art. 7 - Determinazione dei criteri di valutazione.

1. La Commissione, dopo aver verificato la regolarità della propria costituzione, procede alla determinazione dei criteri di valutazione dei titoli e delle prove. Quindi prende visione dell'elenco dei partecipanti ed esamina la documentazione relativa alla selezione.
2. La Commissione procede alla determinazione del punteggio riservato ai titoli (complessivamente e per categoria), alla prova scritta ed a quella orale.
3. La Commissione ripartisce i punteggi nel seguente modo:
 - fino a 30 punti per i titoli;
 - fino a 30 punti per ciascuna prova d'esame.
4. Il punteggio dei titoli è suddiviso nel seguente modo:
 - fino a 6/30 per i titoli di studio;
 - fino a 18/30 per i titoli di servizio;
 - fino a 6/30 per titoli vari e curriculum.
5. Il punteggio dei titoli di studio è così suddiviso:
 - a) accesso alla categoria C:
 - punti 0 per il possesso del titolo di studio minimo per la partecipazione;

- punti 1,5 per il possesso del diploma di scuola superiore di primo grado;
- punti 3,0 per il possesso del diploma di scuola superiore di secondo grado;
- punti 6,0 per il possesso del diploma di laurea.

b) accesso alla categoria D:

- punti 0 per il possesso del titolo di studio minimo per la partecipazione;
- punti 3,0 per il possesso del diploma di scuola superiore di secondo grado;
- punti 6,0 per il possesso del diploma di laurea previsto per l'accesso dall'esterno;
- punti 4,0 per il possesso del diploma di laurea non previsto per l'accesso dall'esterno;

Il punteggio dei titoli di studio non può essere sommato.

6. Il punteggio dei titoli di servizio è così suddiviso:

– 0,10 punti per ogni mese di servizio o frazione superiore ai 15 giorni nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a concorso, in servizio di ruolo e non, presso gli Enti del comparto contrattuale Regioni - Autonomie Locali

7. La valutazione dei titoli dei singoli concorrenti deve avvenire ed essere resa nota agli interessati prima delle prove d'esame, mediante affissione all'Albo Pretorio. Pertanto la valutazione sarà limitata ai candidati ammessi a sostenere le relative prove.

Art. 8 - Titoli vari e Curriculum.

1. La valutazione dei titoli vari riguarda tutti gli altri titoli non classificabili nelle precedenti categorie, purché abbiano attinenza con il posto messo a concorso.
2. A titolo esemplificativo:
 - a) diplomi professionali e patenti speciali;
 - b) pubblicazioni;
 - c) libere professioni;
 - d) incarichi professionali conferiti da amministrazioni pubbliche
 - e) partecipazione a corsi organizzati da Enti Pubblici, per i quali è previsto il rilascio di attestato di frequenza.
3. La valutazione del curriculum vitae si riferisce ad eventi che non siano apprezzabili, o lo siano parzialmente, nelle precedenti categorie di titoli e che evidenzino meglio la varietà e articolazione delle esperienze già acquisite dal candidato. Nel caso di insignificanza del curriculum la Commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.

Art. 9 - Rinvio ad altre norme.

1. Per quanto riguarda le modalità delle prove d'esame e la durata delle stesse, si fa rinvio agli articoli del Regolamento comunale per la disciplina dei concorsi, degli accessi e delle selezioni, allegato sub e) al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Art. 10 - Esito finale.

1. L'esito finale è formato sulla base dei singoli punteggi conseguiti nella valutazione dei titoli e nelle prove di selezione, risultante dal verbale della commissione esaminatrice e diviene

efficace dopo l'adozione del provvedimento di presa d'atto da parte del Dirigente del Servizio Risorse Umane. Dell'esito finale verrà data conoscenza ad ogni partecipante.

2. L'istituto delle progressioni verticali non dà luogo a graduatoria di merito.
3. Qualora la selezione non abbia avuto esito positivo, i posti vacanti sono coperti mediante l'accesso dall'esterno.