



**COMUNE DI PAPASIDERO  
PROVINCIA DI COSENZA**

**REGOLAMENTO  
PER LA DISCIPLINA DELLE  
PROGRESSIONI VERTICALI**

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale  
n. 76 del 30.12.2020**

## INDICE

- Art. 1 - *Finalità e ambito di applicazione*
- Art. 2 - *Requisiti di partecipazione*
- Art. 3 - *Forme di selezione e criteri di selezione*
- Art. 4 - *Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B1 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali*
- Art. 5 - *Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali*
- Art. 6 - *Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D*
- Art. 7 - *Avviso di selezione*
- Art. 8 - *Commissione esaminatrice*
- Art. 9 - *Prove di selezione e valutazione*
- Art. 10 - *Graduatoria di merito e sua validità*
- Art. 11 - *Entrata in vigore*

## **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 e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo 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, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, 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, assunti dal Comune di Papisidero con contratto a tempo indeterminato, destinatari dei C.C.N.L. del comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di tre 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. L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto.
3. 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 durata quinquennale;
  - categoria D: laurea triennale o diploma di laurea vecchio ordinamento, o laurea

specialistica o a ciclo unico nuovo ordinamento ed abilitazione professionale, se richiesta.

4. L'avanzamento di carriera potrà essere riconosciuto a favore di tutti i dipendenti che abbiano i titoli per l'accesso dall'esterno, non solo per coloro che siano inquadrati nella posizione giuridica ed economica immediatamente inferiore a quella messa a concorso, come ribadito anche dalla Corte di Cassazione, SS.UU. Civili, nella sentenza n. 14503/2003 e dal Tar Lazio, sent. N. 36/2014, che hanno sostenuto <<la correttezza delle procedure selettive che riconoscono ai dipendenti dell'Ente la riserva per alcuni posti messi a concorso e che siano in possesso dei titoli di studio necessari per l'accesso dall'esterno e che abbiano con l'Ente procedente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrati in una posizione giuridica inferiore a quella messa a bando senza alcun rilievo alla posizione economica posseduta>>.

### **Art. 3**

#### ***Forme di selezione e criteri di valutazione***

Le forme di selezione ed i criteri di valutazione per ogni singola procedura selettiva vengono individuati nel avviso di selezione dal Responsabile dell'Area interessata alla progressione sulla base della normativa vigente e degli elementi essenziali elencati negli articoli successivi.

### **Art. 4**

#### ***Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria B1 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali***

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 accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Pertanto essa consisterà nella sottoposizione di situazioni operative attinenti il profilo da ricoprire, per le quali il/la candidato/a dovrà:

- individuare il corretto inquadramento tecnico - giuridico del caso, evidenziando e descrivendo le normative di riferimento;
- analizzare la problematica in esame nel contesto organizzativo dell'Ente;
- evidenziare i possibili scenari alternativi per la loro risoluzione;
- proporre soluzioni organizzative idonee al miglioramento del servizio, del flusso procedurale, o dei processi organizzativi connessi, nei limiti delle competenze richieste dal ruolo.

Costituiscono requisiti necessari alla partecipazione alla selezione verso la categoria B:

- il possesso di diploma della scuola dell'obbligo ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, se richieste;
- l'aver prestato almeno tre anni di attività lavorativa nella categoria A.

### **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 in tre anni di lavoro in profili di inquadramento appartenenti alla categoria B.

#### **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. 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, come specificato all'art. 2, oltre all'abilitazione professionale, se richiesta.

2. Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato. Esso potrà consistere 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; domande a risposta multipla e/o libera; 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), nonché colloquio vertente sui profili caratterizzanti, teorico-pratici e applicativi, dell'attività lavorativa da assolversi.

#### **Art. 7**

##### ***Avviso di selezione***

1. La selezione è indetta con determinazione del Responsabile dell'Area Amm.vo-Contabile – Ufficio Personale, o, in caso di adempimento da altro funzionario all'uopo nominato dal Sindaco, dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno del Personale e Piano Annuale delle assunzioni.
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;
  - la composizione della commissione esaminatrice;
  - formulazione della graduatoria di merito.
3. Il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive è fissato in giorni 15 dalla data di pubblicazione del avviso.
4. Il calendario delle prove, qualora non sia contenuto nell'avviso, verrà comunicato ai candidati con un preavviso di almeno dieci giorni, a mezzo pubblicazione di avviso nella sezione Amministrazione Trasparente - Bandi di Concorso".
5. 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. La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta dal Responsabile dell'Area, che la presiede, o, in caso di adempimento da altro funzionario all'uopo nominato dal Sindaco, da due commissari interni o anche esterni all'Ente e da un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.
2. Essa deve essere composta ai sensi dell'art.57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i., che dispone che "le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: "a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e)";

### **Art. 9**

#### ***Prove di selezione e valutazione***

1. A seconda della tipologia di selezione, il avviso potrà prevedere altri elementi che concorreranno alla determinazione del punteggio di merito, quali la valutazione dei titoli (di studio, di servizio, vari), la valutazione positiva della performance individuale nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione, il curriculum professionale ed eventuale superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire.
2. La votazione complessiva, sarà data dalla somma dei punteggi conseguiti nella/e prove e dai punteggi ottenuti in caso di presenza degli elementi di valutazione di cui al comma 2 del presente articolo.

### **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, calcolata ai sensi dell'art. 9, comma 3.
2. In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato più giovane d'età.
3. La graduatoria approvata definitivamente con determinazione del Responsabile dell'Area Amm.vo-Contabile – Ufficio Personale, avrà una validità massima di tre anni non prorogabili dalla data di pubblicazione e potrà essere utilizzata **esclusivamente** per l'eventuale copertura del medesimo posto messo a selezione, che si venisse eventualmente a rendere successivamente vacante e disponibile.

### **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 e sulle procedure selettive del Comune di Papasidero.