

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI DEI DIPENDENTI DI RUOLO TRA LE AREE PROFESSIONALI DEL COMPARTO DELLE "FUNZIONI LOCALI"

Approvato con D.G.C. n. 101 del 29/05/2020

Art. 1 Principi generali

1. Il presente regolamento detta le norme generali per le progressioni tra le aree professionali del Comparto delle "Funzioni Locali", riservate al personale di ruolo, la cui attivazione è consentita nei limiti di cui all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017.
2. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il limite stabilito dalla legge rispetto a quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Le procedure selettive per la progressione tra le aree, previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, sono finalizzate al passaggio di dipendenti di ruolo dell'ente alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione del personale, ai sensi dell'art. 4 C.C.N.L. 31.3.1999 del Comparto Regioni-Autonomie Locali, come modificato dall'art. 12 del CCNL 21.5.2018.
4. I dipendenti, per effetto della progressione tra aree, vengono inquadrati nella posizione economica iniziale di ogni categoria.

Art. 2 Requisiti d'accesso

1. Possono partecipare a tali procedure selettive i dipendenti in possesso, entro il termine di presentazione della relativa domanda, dei seguenti requisiti:
 - a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella ricercata;
 - b. avere maturato un'anzianità minima di servizio a tempo indeterminato o determinato nella categoria di cui al punto a) non inferiore a 24 mesi in categoria B per la progressione in categoria C, e a 36 mesi in categoria C per la progressione in categoria D, anche presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, indipendentemente dal numero di ore di servizio;
 - c. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione;
 - d. non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti alla data di scadenza del bando.
2. Per i profili di categoria D appartenenti alla Polizia Municipale messi a selezione (Specialista di vigilanza, Ispettore coordinatore di vigilanza), è obbligatoriamente richiesta la provenienza dal profilo professionale di Agente di Polizia Municipale (cat. C).
3. Il bando di selezione può comunque prevedere eventuali ulteriori requisiti, quale un titolo di studio specifico, una particolare abilitazione professionale oppure la provenienza da un profilo specifico in categoria inferiore qualora richiesto per la particolarità o specificità della posizione da ricoprire.

Art. 3 Modalità di espletamento delle selezioni

1. Le progressioni tra le aree seguono le stesse modalità di espletamento previste dal Regolamento sulle modalità per l'accesso all'impiego per i concorsi pubblici, ad eccezione di quanto sotto specificato:
 - a) il bando di selezione viene pubblicato per almeno quindici giorni sulla rete Intranet dell'ente;
 - b) non è dovuta la tassa di concorso;
 - c) le prove dovranno accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di casi concreti e problemi specifici;
 - d) costituiscono altresì oggetto di valutazione i titoli secondo la tipologia ed i punteggi di seguito specificati all'art. 5.
2. La valutazione dei candidati è effettuata da una commissione esaminatrice nominata in

conformità a quanto previsto dal Regolamento sulle modalità per l'accesso all'impiego del Comune di Piacenza.

3. Saranno, in particolare, attribuibili 70 punti, così suddivisi:

- a) per la prova scritta teorico-pratica: fino a punti 30;
- b) per la prova orale: fino a punti 30;
- c) per la valutazione dei titoli: fino a punti 10.

Art. 4 Prove

1. Le procedure selettive prevedono lo svolgimento di due prove, una scritta e una orale, volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Nelle procedure di selezione ci si potrà, comunque, avvalere di metodologie e procedure diversificate, in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire, di volta in volta specificate nel provvedimento attuativo del procedimento di selezione.

2. La prova scritta e la prova orale si intendono superate solo se il candidato raggiunge il punteggio minimo di 21/30 in ciascuna prova. Il candidato che non supera la prova scritta non è ammesso all'orale. La votazione complessiva è determinata sommando il punteggio conseguente alla valutazione dei titoli alla votazione riportata nelle prove d'esame.

3. La prova scritta consisterà nella elaborazione di un caso tecnico-operativo che potrà prevedere la risoluzione di una o più problematiche con l'individuazione di iter procedurali e/o percorsi operativi di fattibilità e/o simulazione di interventi con riferimento alle materie d'esame. La prova scritta viene corretta con garanzia di anonimato.

4. La prova orale consisterà in un colloquio volto alla valutazione delle conoscenze tecniche specifiche dei candidati, della capacità di sviluppare ragionamenti complessi, nonché delle attitudini richieste dallo specifico ruolo da ricoprire. Per le procedure di accesso alle categorie C e D, nel corso della prova orale verranno altresì valutate la conoscenza della lingua inglese e delle apparecchiature e applicazioni informatiche più diffuse. I quesiti della prova orale sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.

5. Titoli

1. Il punteggio massimo attribuibile ai titoli è pari a 10 punti complessivi. I titoli valutabili sono così suddivisi:

- titoli di servizio: fino a 7 punti. Sarà valutata l'attività svolta con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Piacenza o altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 nella categoria immediatamente inferiore, in attività e mansioni corrispondenti all'area professionale di cui alla procedura di selezione, attribuendo p.1 ogni anno (360 giorni) di servizio. Il servizio annuo è frazionabile in quattro trimestri (0,25 punti per trimestre pieno). Il servizio prestato a part-time sarà valutato in proporzione alla percentuale. Saranno valutati esclusivamente i periodi di servizio aggiuntivi rispetto ai requisiti di accesso alla selezione.
- curriculum personale: fino a 3 punti. In questa categoria di titoli saranno valutati:
 - a) fino a punti 2:
 - - Laurea triennale punti 0,3 (solo se non costituisce requisito di accesso alla selezione);
 - - Laurea specialistica o Laurea magistrale 0,5 (solo se non costituisce requisito di accesso alla selezione);
 - - Laurea magistrale a ciclo unico o Diploma di laurea di cui al vecchio ordinamento universitario punti 0,8 (solo se non costituisce requisito di accesso alla selezione);
 - - Dottorato di ricerca in materia attinente al posto messo a selezione punti 0,4;
 - - Specializzazioni post laurea in materia attinente al posto messo a selezione punti 0,2;
 - - Master post laurea in materia attinente al posto messo a selezione punti 0,2;
 - b) fino a punti 0,5: il superamento di precedenti selezioni, riferendosi esclusivamente a selezioni o concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di medesima categoria e profilo rispetto ai posti messi a selezione; per ogni selezione superata è

attribuito un punteggio pari a 0,1, fino al massimo di 0,5;

- c) punti 0,5: la valutazione positiva conseguita per i tre anni immediatamente precedenti quello d'indizione la selezione, intendendosi per "positiva" la valutazione pari o superiore a 70/100 in ciascuno degli anni di riferimento.

2. La valutazione dei titoli, secondo il dettaglio stabilito dalla Commissione esaminatrice, verrà effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla loro correzione. L'accertamento dell'effettivo possesso dei titoli cui è stato assegnato punteggio verrà effettuato, di norma, dopo l'avvenuta formazione della graduatoria finale e solo con riguardo ai soggetti vincitori.

Art. 6 Domanda di partecipazione

1. Le domande di partecipazione alle selezioni devono essere redatte con le modalità specificatamente previste dal bando. Potrà essere allegato al bando uno specifico modulo da utilizzarsi obbligatoriamente per le dichiarazioni relative ai titoli. Le comunicazioni ai candidati potranno essere date personalmente o tramite la rete Intranet del Comune, con valore di notifica.

2. I candidati forniranno le dichiarazioni relative al possesso dei requisiti per accedere alla selezione e al possesso dei titoli valutabili sotto la loro personale responsabilità, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445 del 28/12/2000 e consapevoli delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del citato DPR per le ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci.

3. Il Comune di Piacenza si riserva la facoltà di procedere in qualsiasi momento, anche a campione, a idonei controlli sulla veridicità di tutte le dichiarazioni sostitutive rese dal candidato ai sensi degli artt. 46 e 47 del T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa di cui al DPR n. 445/2000. Qualora in esito a detti controlli sia accertata la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decade dagli eventuali benefici conseguenti i provvedimenti adottati sulla base delle dichiarazioni non veritiere, ferme restando le sanzioni penali previste dall'art.76 del citato T.U.

Art. 7 Esito delle selezioni

1. La copertura dei posti avverrà sulla base della graduatoria predisposta dalla Commissione giudicatrice e previa verifica della veridicità delle dichiarazioni presentate; in caso di parità di punteggio si osservano le precedenza e preferenze di legge come specificate dal Regolamento sulle modalità per l'accesso all'impiego del Comune.

2. Il rapporto di lavoro con i vincitori sarà costituito e regolato da un contratto individuale in forma scritta secondo le previsioni del CCNL. Nel caso in cui il posto messo a selezione sia a tempo pieno e il candidato abbia in essere un contratto di lavoro a tempo parziale, l'inquadramento in categoria superiore è comunque subordinato all'accettazione del contratto a tempo pieno.

3. L'assunzione è comunque subordinata alla concreta possibilità di costituire i relativi rapporti di lavoro da parte dell'Amministrazione, in relazione alle disposizioni di legge riguardanti il personale degli Enti Locali vigenti al momento della stipulazione del contratto.

4. I vincitori delle procedure selettive di cui al presente Regolamento, prestato il proprio consenso, sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

Art. 8 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento è pubblicato all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione, Per quanto non espressamente disciplinato, si fa riferimento alle norme di legge e al Regolamento sulle modalità di accesso agli impieghi dell'ente.