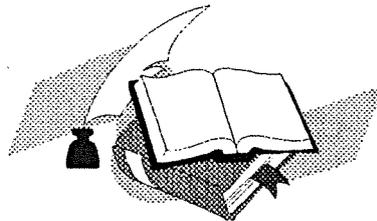


Allegato alla deliberazione
della Giunta Municipale
N° 239 del 2/8/99

**CRITERI APPLICATIVI
PER LA PROGRESSIONE VERTICALE
DEL PERSONALE**

*nel nuovo sistema di classificazione
introdotto con il C.C.N.L. sull'Ordinamento Professionale
stipulato il 31 marzo 1999*



2

PREMESSA

- art. 4 del nuovo Ordinamento Professionale:

"1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, (...) le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti 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."

Annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, viene aggiornato il primo anno della programmazione triennale delle assunzioni, indicando quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento, e distinguendo i posti da ricoprire con accesso dall'esterno dai posti da ricoprire mediante progressione verticale interna. Le assunzioni dall'esterno si effettuano anche ricorrendo alla mobilità esterna tra Enti, ove possibile, oppure ricorrendo alle procedure concorsuali pubbliche.

DISCIPLINA DELLA PROGRESSIONE VERTICALE

(art. 4, commi 1, 3 e 4)

Limiti disciplinatori

- Rispetto dei principi di cui all'art. 36 del d. lgs. n. 29/1993, e successive modifiche ed integrazioni
- Osservanza dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di categoria di cui all'allegato "A" al C.C.N.L. sul nuovo O.P. sottoscritto in data 31.03.1999;
- Disponibilità di posizioni dotazionali vacanti non specificatamente destinate all'accesso dall'esterno;
- Ascrizione alla categoria immediatamente inferiore rispetto a quella di destinazione (da conseguire);
- Ascrizione alla medesima categoria per la copertura dei posti vacanti afferenti a particolari profili professionali delle categorie "B" e "D" (B.3 e D.3).

DISCIPLINA DELLA SELEZIONE INTERNA

(artt. 4, commi 2 e 3 dell'intesa, e 6, comma 12, legge n. 127/1997)

Limiti disciplinatori

- Insussistenza di condizioni strutturalmente deficitarie dell'ente ai sensi delle vigenti disposizioni normative;
- Profilo professionale di destinazione caratterizzato da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente;
- Impiego delle procedure selettive previste e disciplinate per la progressione verticale (rispetto dei principi di cui all'art. 36 del d. lgs. n. 29/93 ed osservanza dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di categoria).

PRINCIPI DI CUI ALL'ART. 36 DEL D. LGS. N.29/1993
(Art. 4, comma 1)

**Principi di reclutamento recati dall'art. 36, comma 3,
del D. Lgs. n. 29/1993, e successive modifiche ed integrazioni**

- *Adeguatezza pubblicità della selezione (art. 36, comma 3, let. a) d. lgs. n. 29)*
- *Imparzialità delle modalità di svolgimento della selezione (art. 36, comma 3, let. a), d. lgs. n. 29)*
- *Economicità delle modalità di assolvimento selettivo (art. 36, comma 3, let. a), d. lgs. n. 29)*
- *Celerità di svolgimento selettivo (art. 36, comma 3, let. a), d. lgs. n. 29)*
- *Automazione, ove opportuno, della selezione, anche di tipo preventivo (art. 36, comma 3, let. a), d. lgs. n. 29)*
- *Oggettività dei meccanismi selettivi (art. 36, comma 3, let. b) d. lgs. n. 29)*
- *Trasparenza dei meccanismi selettivi (art. 36, comma 3, let. b) d. lgs. n. 29)*
- *Idoneità dei meccanismi selettivi di verificare i requisiti attitudinali e professionali (art. 36, comma 3, let. b) d. lgs. n. 29)*
- *Osservanza delle pari opportunità (art. 36, comma 3, let. c) d. lgs. n. 29)*
- *Decentramento delle procedure reclutative, ove opportuno (art. 36, comma 3, let. d) d. lgs. n. 29)*
- *Composizione delle commissioni selettive esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso (art. 36, comma 3, let. e) d. lgs. n. 29).*

PROGRESSIONE VERTICALE E SELEZIONI
- REQUISITI DI ACCESSO DALL'ESTERNO -

- *Titoli richiesti per l'accesso dall'esterno nelle singole categorie e posizioni infracategoriali (previsti nelle declaratorie di categoria di cui all'allegato A)*

CATEGORIA "A"

- *Titolo di studio: licenza della scuola media dell'obbligo (elementare o media inferiore, a seconda della data di conseguimento. Il conseguimento della licenza elementare in data anteriore al 1962 (anno scolastico 1960-1961) deve ritenersi del tutto equipollente al conseguimento, dopo la suddetta data, della licenza di scuola media inferiore: cfr. tra le tante, Cons. St. IV, 4 luglio 1996, n. 823)*

CATEGORIA "B"

- *Titolo di studio: licenza della scuola (media) dell'obbligo (vedi sopra)*
- *Titolo complementare: corso di formazione specialistico (*) (aggiuntivo al titolo di studio di base)*

(*) limitatamente all'accesso alla posizione infracategoriale B.3 (art. 13, comma 1)

In alternativa, può prevedersi, per l'accesso in posizione B.3 (ex 5^a q.f.), il titolo di studio del diploma di qualifica professionale biennale o triennale afferente alle attribuzioni proprie della posizione da ricoprire ed assorbente la licenza della scuola dell'obbligo.

CATEGORIA "C"

- **Titolo di studio:** *diploma di scuola media superiore*

CATEGORIA "D"

- **Titolo di studio:** *diploma di laurea*
- **Titolo di studio:** *diploma di laurea ed eventuale specializzazione post lauream o abilitazione professionale (*)*

() limitatamente all'accesso alla posizione infracategoriale D.3 (art. 13, comma 1)*

PROGRESSIONE VERTICALE E SELEZIONI **RISERVATE AL PERSONALE INTERNO**

- **Titoli richiesti per l'accesso dall'interno a categoria professionale superiore a quella di vigente inquadramento**

(Art. 4, comma 3, preintesa: "Alle procedure selettive (...) 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.")

I titoli di studio prescritti dalle norme vigenti sono quelli professionali attinenti all'area contabile, all'area tecnica, all'area scolastica, all'area legale, ecc. (quali ad esempio: ragioniere, geometra, architetto, ingegnere, personale docente, legale, ecc.)

La casistica di seguito riportata presuppone la carenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno (vedi sopra). In ipotesi di possesso da parte del personale dipendente, del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, si prescinde dalla specifica anzianità richiesta per ciascuna categoria, la quale, riveste carattere surrogatorio (cioè sostitutivo) della carenza del titolo di studio. Rimane, invece, l'obbligo della partecipazione a corso/i di formazione specialistico/i inerente/i alle funzioni da assumere, per il numero di ore complessive previsto, debitamente documentati.

Il periodo minimo di anzianità nella categoria, ove e come previsto, deve essere stato maturato per almeno il 50 % (cinquanta per cento) presso il Comune di San Martino Buon Albergo.

ACCESSO ALLA CATEGORIA "B"

Ascrizione alla categoria "A" ed apposito periodo di anzianità nella stessa categoria di provenienza di almeno 12 mesi (= *relativa declaratoria di categoria "B"*: "grado di esperienza discreto").

ACCESSO ALLA POSIZIONE INFRACATEGORIALE "B.3" (*)

Ascrizione alla categoria "B" ed apposito periodo di anzianità nella medesima categoria di ascrizione di almeno 18 mesi (= *vedi sopra*), nonché corso/i di formazione specialistico/i inerente/i alle funzioni da assumere di almeno n. 70 ore complessive, debitamente documentati.

ACCESSO ALLA CATEGORIA "C"

Ascrizione alla categoria "B" ed apposito periodo di anzianità nella stessa categoria di provenienza di almeno 2 anni (= *relativa declaratoria di categoria "C"*: "grado di esperienza pluriennale"), nonché possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, generalmente riconducibile, il primo, alla licenza di scuola media inferiore (o dell'obbligo).

ACCESSO ALLA CATEGORIA "D"

Ascrizione alla categoria "C" ed apposito periodo di anzianità nella stessa categoria di provenienza di almeno 3 anni (= *relativa declaratoria di categoria "C"*: "grado di esperienza pluriennale"), nonché possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, generalmente riconducibile, il primo, alla licenza (diploma) di scuola media superiore.

ACCESSO ALLA POSIZIONE INFRACATEGORIALE "D.3" (*)

Ascrizione alla categoria "D" ed apposito periodo di anzianità nella medesima categoria di ascrizione di almeno 5 anni (= *relativa declaratoria di categoria "D"*: "grado di esperienza pluriennale"), nonché corso/i di formazione pluri-specialistico/i, afferente/i alle funzioni da assumere di almeno n. 100 ore complessive, debitamente documentati.

(*) le posizioni infracategoriali B.3 e D.3 sono conseguibili, in relazione ai posti dotazionali non specificatamente destinati all'accesso dall'esterno, mediante riserva operante a favore del personale interno ascritto ad altri profili professionali della medesima categoria della posizione messa a selezione, impiegando procedure selettive analoghe a quelle ordinariamente disciplinate per la progressione verticale (*art. 4, comma 1, dell'intesa*).

*



SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE (giuridica)

SISTEMI SELETTIVI DI PROGRESSIONE TRA CATEGORIE PROFESSIONALI DEL PERSONALE INTERNO

ACCESSO IN PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA "B"

In linea di massima, per la progressione verticale verso la categoria "B" da parte di coloro che risultano ascritti alla inferiore categoria "A", può prevedersi - in ragione del limitato contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizzano i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione (dalla relativa declaratoria in allegato all'intesa: "*Buone conoscenze specialistiche (...) ed un grado di esperienza discreto*", nonché "*Contenuto di tipo operativo (...)*") - una selezione in grado di evidenziare, eminentemente, le cognizioni specialistiche acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale.

A tal fine, pertanto, può ritenersi adeguato un percorso selettivo di tipo attitudinale inteso a rilevare l'idoneità del candidato allo svolgimento dell'insieme di funzioni specialistiche che risulta chiamato ad assolvere, rappresentato, in tal caso, dall'effettuazione di un'unitaria ed apposita **prova pratico-attitudinale articolata in due integrati**, ancorchè distinti, **momenti di valutazione** così definiti:

- o *prova di praticità e/o di abilità* afferente all'assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione;
- o *colloquio* su profili pratici dell'attività lavorativa da assolversi (es.: misure da adottarsi per la sicurezza nell'ambiente lavorativo, manovre pratiche d'impiego di mezzi e strumenti, operazioni pratiche di tipo manutentivo o riparatorio di apparecchiature, etc.).

Si può ipotizzare, ad esempio, che per la progressione verso la categoria "B" sul profilo di "Cuoco/a" o di "Operaio Professionale" sia opportuno articolare il processo selettivo come segue:

- o **prova pratica** inerente alle specifiche funzioni da assolversi, tendente ad accertare l'idoneità del candidato all'assolvimento funzionale relativo alla posizione posta a selezione, in particolare:
 - "Cuoco/a": produzione, confezionamento e somministrazione di pasti (eventualmente per specifica tipologia di utenti: anziani, fanciulli, etc.);
 - "Operaio Professionale": svolgimento di opere e lavori (di produzione, manutenzione, riparazione, realizzazione, conduzione, manovra, etc.) riferibili alla specifica professionalità richiesta;

f

- o **colloquio** sui seguenti argomenti, attinenti agli aspetti operativi delle attribuzioni proprie della posizione posta a selezione:
 - “Cuoco/a”: misure igienico-sanitarie da adottarsi nel confezionamento di pasti ed alimenti; misure di sicurezza ed antinfortunistiche prescritte nell’ambito di lavoro;
 - “Operaio Professionale”: tecniche di realizzazione di opere ed impianti; misure di sicurezza ed antinfortunistiche prescritte nell’ambito di lavoro; misure di sicurezza prescritte nei cantieri di lavoro.

ACCESSO IN PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA “C”

Per la progressione verticale verso la categoria “C” ad opera di coloro che risultano allocati nell’ambito dell’inferiore categoria “B”, può strutturarsi, in via generale - in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria in questione (dalla relativa declaratoria di cui all’intesa: *“Approfondite conoscenze mono-specialistiche (...)”*, nonché *“Contenuto di concetto (...)”*) - un processo selettivo idoneo a rilevare, massimamente, le rilevanti conoscenze unidisciplinari acquisite e la loro applicazione nel contesto dell’assolvimento attributivo di competenza.

Ai predetti fini, dunque, può ritenersi opportuno un percorso di selezione di carattere propensivo, atto ad evidenziare l’idoneità dell’operatore all’assunzione pratica delle funzioni mono-specialistiche che allo stesso sono affidate, costituito, anche in tal caso come nella precedente ipotesi di progressione, dallo sviluppo di un’unitaria e specifica **prova pratico-attitudinale distribuita su due**, pur distinti, **momenti integrati di valutazione**, come di seguito delineati:

- o *prova pratica* inerente allo svolgimento delle funzioni mono-specialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione;
- o *colloquio* su aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione (es.: particolari tecniche di redazione di atti e provvedimenti, impostazione e gestione di singoli processi erogativi, modalità di fronteggiamento delle criticità organizzative e gestionali, etc.).

Al riguardo, pertanto, può esemplificarsi che per operare la progressione verso la categoria “C” sul profilo professionale di “Agente di Polizia Municipale” sia opportuno sviluppare il procedimento di selezione come segue:

- o **prova pratica** inerente alle specifiche attribuzioni da svolgere, intesa a verificare l’idoneità dell’operatore all’assolvimento funzionale riguardante la specifica posizione, in particolare:
 - “Agente di Polizia Municipale”: redazione di un atto o di un provvedimento in materia di codice della strada, edilizia, commercio, etc.; conduzione di mezzi in dotazione; impiego di strumenti in dotazione; impiego dell’arma; etc.
- o **colloquio** sugli aspetti di seguito indicati, inerenti agli specifici profili pratico-operativi connessi alla posizione posta a selezione:
 - “Agente di Polizia Municipale”: comportamento con l’utenza; soluzione di criticità operative che possano prospettarsi in servizio; principi e tecniche di difesa personale; modalità di contestazione; etc.

E' appena il caso di rilevare, peraltro, che in entrambe le progressioni verticali sopra esemplificativamente rappresentate (dalla categoria "A" alla categoria "B", e dalla categoria "B" alla categoria "C"), il sistema selettivo proposto riveste, per quanto afferisce al momento valutativo, carattere di unitarietà, di talché, quand'anche articolato su due distinti spazi di verifica (prova pratico-attitudinale e colloquio), la valutazione è da ritenersi formulata con metodica unificata, cioè complessivamente sviluppata ed unitariamente resa, pur con diversi strumenti d'accertamento che, integrati e coesi, offrono un unico apprezzamento poliedricamente condotto sui profili empirici del ruolo da rivestire.

La valutazione operata, conseguentemente, dovrà rinvenire un'unica espressione (numerica) del livello d'idoneità che il candidato adduce, la quale, composta o meno con **un'eventuale valutazione titolare e/o curriculare (sempre strutturabile nell'ambito di processi comparativi)**, fornirà la graduazione necessaria (graduatoria di selezione) per l'individuazione del soggetto destinatario dell'istituto in parola, e pertanto beneficiario dell'accesso progressivo nella categoria superiore.

ACCESSO IN PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA "D"

In linea generale, per la progressione verticale verso la categoria "D" da parte di coloro che risultano ascritti alla inferiore categoria "C", può fondatamente prevedersi - in ragione dell'elevato contenuto di professionalità pluri-specialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione (dalla relativa declaratoria di categoria allegata all'intesa: "*Elevate conoscenze pluri-specialistiche (...)*", nonché ancora: "*Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo (...)*") - un procedimento selettivo in grado di evidenziare, eminentemente, le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale, non disgiunte dalla generale capacità di gestione delle risorse, in senso lato intese.

A tal fine, pertanto, può ritenersi adeguato un percorso selettivo di tipo attitudinale inteso a rilevare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni pluri-specialistiche che risulta chiamato ad assolvere, rappresentato, in tal caso, dall'effettuazione di un **duplice e distinto momento valutativo** strutturato in funzione degli specifici sistemi d'accertamento adottati, così delineati:

- o *prova di praticità* afferente all'assolvimento funzionale di tipo multi-specialistico caratterizzante la particolare posizione (es.: redazione di atti e provvedimenti complessi, predisposizione di atti di gestione afferenti agli ambiti di competenza, etc.);
- o *colloquio* vertente sui profili pratico-applicativi dell'attività lavorativa da assolversi (es.: tecniche di redazione di atti, provvedimenti e documenti, soluzione di particolari criticità operative, sistemi gestionali e di programmazione, etc.).

Si può ipotizzare, ad esempio, che per la progressione in categoria sul profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo" sia opportuno articolare il processo selettivo come segue:

f

- o **prova pratica** inerente alle specifiche funzioni da assolversi, tendente ad accertare l'idoneità del candidato all'assolvimento funzionale relativo alla posizione posta a selezione, nonché la capacità di gestione delle risorse affidate, in particolare:
 "Istruttore Direttivo Amministrativo": redazione di atti, provvedimenti e documenti complessi; predisposizione di atti programmatori e pianificatori; articolazione di atti di gestione delle risorse; adozione di provvedimenti organizzativi; sviluppo di sistemi motivazionali; assunzione di sistemi incentivanti o premiali; etc.
- o **colloquio** sui seguenti argomenti, attinenti agli aspetti pratico-operativi delle attribuzioni proprie della posizione posta a selezione:
 "Istruttore Direttivo Amministrativo": tecniche di redazione di atti e provvedimenti complessi; tecniche di gestione ed organizzazione delle risorse; metodi motivazionali ed incentivanti la produttività collettiva ed individuale; sistemi di valutazione delle prestazioni e del potenziale; sistemi e tecniche di programmazione, pianificazione e controllo; etc.

PROGRESSIONE INFRACATEGORIALE

Progressione su posizioni economiche infracategoriali B.3 e D.3

Per quanto inerisce, da ultimo, ai processi selettivi intesi all'accesso in progressione non nella categoria superiore, bensì su specifici profili ascritti alle posizioni economiche infracategoriali individuate *sub* B3 e D3 dell'intesa, si ricorda - non senza rilevare che, in tale ipotesi, non ci si trova di fronte ad un reale mutamento della posizione giuridica del lavoratore, ma ad una mera acquisizione di un diverso trattamento economico fondamentale cui è correlata una propria dinamica di progressione orizzontale. Il nuovo O. P. peraltro, con la strutturazione di tale anomalo percorso selettivo (tipico della progressione verticale) per l'iscrizione a particolari profili professionali indicati nell'allegato "A" della stessa, pare, viceversa, aver inteso conferire, a tali posizioni, caratteristiche assimilabili al mutamento dello stato giuridico dell'operatore, non limitando l'accesso in progressione sulla particolare posizione al riduttivo concetto di mero incremento economico - che l'**art. 4, comma 1, ultimo periodo, dell'intesa espressamente prevede la possibilità (in quanto facoltà alternativa rispetto all'accesso dall'esterno) di attivare procedure analoghe a quelle predisposte per la progressione verticale tra categorie, riservando, nondimeno, "(...) la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie."** (art. 4).

Pare appena il caso di rilevare, in proposito, che l'assimilazione analogica di cui sopra se, da un lato, consente di impiegare il medesimo modulo selettivo assunto per la generalità delle posizioni, ciononostante non può escludersi che l'amministrazione adduca la facoltà di parzialmente adeguare, all'occorrenza o dove ritenuto opportuno, il sistema selettivo stesso quale generalmente adottato, per giungere, ad esempio, all'introduzione di una metodica selettiva di progressione in posizione D.3 formulata sulla base del modulo previsto per la progressione in categoria "B" e "C", cioè lo svolgimento di un'**unitaria ed apposita prova pratico-attitudinale articolata in due integrati, ancorchè distinti, momenti di valutazione, individuati nella prova di praticità e nel colloquio**

su **profili pratici** (dato il carattere premiante della progressione in posizione D.3 per il personale che ha già dato prova di capacità e professionalità nell'ambito della categoria D).

Si rammenta, in proposito, che il delineato assetto selettivo ben potrà essere opportunamente integrato da una complementare ed integrativa valutazione di titoli professionali, segnatamente per quanto attiene alla considerazione del servizio prestato, dal dipendente, nella stessa o in altra categoria professionale.

L'avvio della procedura di selezione ai fini della progressione verticale è approvato con determinazione del dirigente Responsabile del Settore Affari del Personale, che approva il relativo bando, e reso noto mediante affissione dei predetti atti all'albo pretorio del Comune per un periodo minimo di 15 (quindici) giorni.

NORMA TRANSITORIA

Il presente protocollo è immediatamente operante ed abroga tutte le norme precedentemente previste che contrastano con esse. Per quanto non previsto nel presente atto, si applicano le norme contenute nel vigente "Regolamento comunale per la disciplina dei concorsi e delle selezioni" aggiornato ai sensi della vigente normativa, e nel "Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi".