

CRITERI APPLICATIVI
per la PROGRESSIONE VERTICALE del PERSONALE nel NUOVO SISTEMA di
CLASSIFICAZIONE *introdotto con C.C.R.L. stipulato il 1° agosto 2002*

ARTICOLO 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. Il presente regolamento disciplina le procedure selettive - d'ora in poi indicate come: "selezioni interne" - finalizzate alla progressione verticale dei dipendenti della Provincia di Udine nel sistema di classificazione del personale in attuazione delle disposizioni del vigente CCRL del 01.08.2002 e delle disposizioni successivamente intervenute in materia. L'espletamento delle selezioni per la progressione verticale verrà garantito in primis a favore delle professionalità interne per la copertura dei posti all'uopo annualmente individuati. A tal fine l'Amministrazione Provinciale definisce il piano dei fabbisogni organici del personale, sentite le OO.SS. ed esprime, in base alle esigenze organizzative dell'Ente, le necessità di risorse umane, suddivise per ogni singola categoria, e le modalità attuative per la loro acquisizione.

ARTICOLO 2

SELEZIONI INTERNE

1. Le selezioni interne disciplinate dal presente regolamento sono attivate con riferimento alle categorie di inquadramento professionale A, B, C, D, nonché PLA, PLB e PLC previste dal CCRL del 01.08.2002, per il passaggio del personale dipendente alla categoria di inquadramento immediatamente superiore a quella di appartenenza, salvo il caso di cui al comma 4 dell'art. 27 del CCRL;

2. Con la progressione verticale l'Amministrazione procede alla copertura dei posti vacanti, nell'ambito della programmazione triennale della dotazione organica di ogni singola categoria dei profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisibile dall'interno.

3. Le selezioni di cui al comma 1 devono essere attivate anche per la copertura dei posti vacanti dei profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'Ente nel rispetto delle condizioni e dei limiti di cui all'art. 91, co. 3 del D. Lgs 267/00.

4. Nella medesima sede di cui al comma 2 sono individuati e distinti i posti /profili riservati all'accesso dall'interno mediante avvio delle selezioni delle diverse tipologie descritte ai commi 1 e 3 del presente articolo nel rispetto dei principi legislativi, regolamentari e contrattuali vigenti in materia

ARTICOLO 3

DETERMINAZIONE DEI REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI INTERNE

1. Alle selezioni disciplinate dal presente regolamento può partecipare tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, non in prova, che alla data stabilita nell'avviso di avvio del procedimento selettivo, sia in servizio presso l'Amministrazione Provinciale da almeno 2 anni e sia in possesso dei requisiti culturali e professionali descritti in allegato. I titoli e i requisiti richiesti per partecipare alla selezione saranno specificati di volta in volta, sentite le OO.SS.

ARTICOLO 4

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

1. Le selezioni disciplinate dal presente regolamento sono effettuate nell'ambito del personale appartenente alle strutture organizzative dell'Ente, come definite dall'ordinamento interno, a cui sono attribuite le posizioni professionali da selezionare.

2. Le selezioni sono attivate d'ufficio su tutto il personale appartenente alle strutture di cui al comma 1. in possesso dei requisiti indicati all'art. 3, comma 1, del presente regolamento.

3. Le operazioni selettive sono effettuate da una Commissione nominata dalla Direzione d'Area Personale, della quale fa parte il Dirigente dell'Area interessata, la posizione organizzativa corrispondente, o il Funzionario del Servizio interessato, e da un dipendente della Provincia di posizione economica superiore alla posizione in selezione.

ARTICOLO 5

FINALITÀ E CONTENUTI

1. Le selezioni disciplinate dal presente regolamento sono finalizzate all'accertamento della professionalità richiesta effettuato avendo di mira le reali possibilità di sviluppo professionale del candidato adeguatamente riconosciute e valorizzate attraverso la verifica delle sue conoscenze, capacità e potenzialità in concreto rapporto ai contenuti che caratterizzano la predetta professionalità e il relativo ruolo lavorativo all'interno dell'organizzazione dell'Ente. Per tali fini i colloqui relativi alle singole selezioni verteranno sulle materie specifiche della Direzione d'area e/o Servizio interessati.

2. L'accertamento di cui al comma 1 deve, quindi, muovere dalle caratteristiche desiderate e necessarie per assolvere il predetto ruolo, come ricavabili dalle pertinenti declaratorie contrattuali e dagli atti ordinamentali e organizzativi dell'Ente.

3. L'accertamento di cui al comma 1 sarà effettuato su due fondamentali direttrici: la valutazione dell'effettivo e la valutazione del potenziale.

4. Ai fini dell'accertamento di cui al comma 1, saranno utilizzati i fattori e i sottofattori di valutazione (o elementi di verifica) di seguito descritti.

VALUTAZIONE DELL'EFFETTIVO **Fattori di valutazione e elementi di verifica:**

Cultura e Professionalità

Oggetto della valutazione: titoli di studio e accademici.

Esperienza

Oggetto della valutazione: livello di esperienza maturato in termini di anzianità e, in via prevalente, per l'accesso alla fascia D, di preparazione, competenza e perizia;

Attività e comportamenti

Oggetto della valutazione: complesso dei risultati conseguiti, delle prestazioni rese, delle capacità dimostrate nella gestione del ruolo, delle abilità gestionali ed organizzative dove rilevanti, delle competenze professionali ed operative, della corretta interpretazione delle finalità assegnate, della propensione all'intrattenimento dei sistemi relazionali.

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

Fattori di valutazione e elementi di verifica Potenzialità di sviluppo:

Oggetto della valutazione: complesso delle conoscenze, competenze, attitudini, capacità, motivazioni e atteggiamenti, compresi impegno e capacità di adattamento operativo.

Detta valutazione sarà effettuata tenendo conto degli esiti di quella operata sui corrispondenti fattori e/o elementi di verifica nella valutazione dell'effettivo con l'integrazione:

- degli esiti di apposito colloquio finalizzato.

ART.6

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

1. E' allegata al presente regolamento una scheda - tipo di valutazione che il Responsabile del procedimento relativo alla selezione, potrà utilizzare avendo cura di ponderare e graduare gli elementi di verifica in relazione alla progressiva complessità professionale della categoria di accesso e soprattutto in relazione alle caratteristiche del ruolo lavorativo da assegnare. La scheda è seguita da alcune prescrizioni che il Responsabile osserverà nell'attribuire i punteggi previsti.
2. Il Responsabile del procedimento, oltre che del supporto dell'ufficio che verrà preposto alla funzione di valutazione permanente, potrà avvalersi di relazioni/pareri dei Responsabili delle strutture dell'Ente (Direzioni d'Area e Servizi) presso le quali opera e/o ha operato il candidato e non interessati alla selezione. Detti relazioni/pareri saranno allegati alla scheda di valutazione unitamente al verbale del colloquio svolto ai fini della valutazione del potenziale.
3. Il giudizio minimo che deve essere conseguito dal candidato per avere titolo ad acquisire il posto/profilo oggetto di selezione dovrà porsi con minimo punteggio numerico di 6/10.

ARTICOLO 7

EFFICACIA DELLE SELEZIONI

1. Il Responsabile del procedimento della selezione formalizzerà nel relativo atto di conclusione i risultati della selezione effettuata e la trasmetterà all'Area Personale che provvederà alla formale approvazione della graduatoria ivi compresa la comunicazione all'interessato.
2. La graduatoria finale è fine a stessa e decade con la conclusione delle procedure relative alla selezione cui si riferisce.

ARTICOLO 8

NORMA TRANSITORIA

In fase di prima applicazione del presente Regolamento si stabilisce che, nell'ipotesi in cui l'attivazione della prima tornata delle progressioni verticali avvenga successivamente all'espletamento della progressione orizzontale anno 2003, ai soli fini dell'anzianità richiesta per l'accesso si fa riferimento a quella maturata nella posizione economica posseduta prima

dell'effettuazione della progressione orizzontale, tenendo conto del precedente sistema di classificazione in qualifica funzionale precedente al CCRL, un analogo procedimento verrà seguito per gli anni successivi.

Il presente Regolamento ha validità fino alla sottoscrizione di altro regolamento integrativo o di rettifica.

TITOLI RICHIESTI PER LA PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE INTERNO

L'ipotesi di seguito formulata presuppone la carenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Fermo restando il requisito dell'anzianità di due anni previsto dall'art. 3 del presente Regolamento le anzianità richieste per l'accesso alle diverse categorie sono così previste:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B

Ascrizione alla categoria A ed apposito periodo di anzianità nella stessa categoria di provenienza: almeno 12 mesi.

ACCESSO ALLA CATEGORIA "C"

Ascrizione alla categoria "B" ed apposito periodo di anzianità nella stessa categoria di provenienza: *almeno 3 anni, se appartenente a profilo professionale omogeneo, e almeno 4 anni, se appartenente a profilo professionale disomogeneo*, 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 IN PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA "PLA.3"

Ascrizione alla categoria PLA, accompagnato da un'anzianità di servizio di 3 *anni* e abilitazione alla conduzione di veicoli.

ACCESSO IN PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA "PLB"

Ascrizione alla categoria PLA, accompagnato da un'anzianità di servizio di 5 *anni* e abilitazione alla conduzione di veicoli.

ACCESSO ALLA CATEGORIA "D"

Ascrizione alla categoria "C" ed apposito periodo di anzianità nella stessa categoria di provenienza: *almeno 5 anni, se appartenente a profilo professionale omogeneo, e almeno 7 anni, se appartenente a profilo professionale disomogeneo*, 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 IN PROGRESSIONE ALLA CATEGORIA "PLC"

Ascrizione alla categoria PLB, accompagnato da un'anzianità di servizio di 5 *anni* e abilitazione alla conduzione di veicoli.

**Progressione verticale diversificata in ragione dell'omogeneità
o meno della categoria professionale di ascrizione**

I titoli di progressione si ritengono diversificabili, in ragione delle reali ed effettive esigenze funzionali ed organizzative dei singoli enti, non solo con esclusivo riguardo all'anzianità di posizione economica acquisita, bensì anche in riferimento alle specifiche funzioni assolte dal lavoratore nell'ambito della categoria professionale d'ascrizione, valutazione riconducibile, in effetti, al profilo professionale d'inquadramento ed alla rilevanza dei relativi contenuti professionali in funzione della posizione da ricoprire, ovvero, riferibile all'area funzionale di allocazione della posizione professionale, relativamente all'apprezzamento di omogeneità o disomogeneità di attività dalla stessa addotta riguardo alla posizione di destinazione.

Fermo restando l'anzianità richiesta dall'art. 3 del presente Regolamento, sulla base delle considerazioni dinanzi svolte, pertanto, si articola un'adeguata graduazione dell'anzianità di servizio richiesta per accedere al procedimento di progressione, in funzione delle attribuzioni assolte dal lavoratore nella categoria e nella specifica posizione funzionale di provenienza, così sviluppandone i relativi requisiti di progressione:

Anzianità richiesta per la progressione in categoria C

Posizione di tipo disomogeneo		Posizione di tipo omogeneo	
Posiz. Econ.	Anzianità	Posiz. Econ.	Anzianità
B1 - B2	48	B1 - B2	36
B3 - B4	28	B3 - B4	21
B5 - B6	12	B5 - B6	9
B7 - B8	6	B7 - B8	3

Anzianità richiesta per la progressione in categoria D

Posizione di tipo disomogeneo		Posizione di tipo omogeneo	
Posiz. Econ.	Anzianità	Posiz. Econ.	Anzianità
C1 - C2	84	C1-C2	60
C3 - C4	42	C3-C4	30
C5 - C6	18	C5-C6	9
C7 - C8	6	C7-C8	3