

OGGETTO : MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

**COPIA INFORMALE IN PUBBLICAZIONE**

---



## **COPIA di DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI CHIETI**

**N. DP-126 del 26/10/2021**

<p><b>OGGETTO: MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE</b></p>
--

Il giorno 26/10/2021 alle ore 17:30 negli Uffici della Provincia di Chieti, Corso Marrucino n. 97, il Vicesidente F.F. della Provincia Arturo SCOPINO, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. Franca COLELLA, ha assunto il seguente decreto:

OGGETTO : MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

**COPIA INFORMALE IN PUBBLICAZIONE**

---

Premesso:

-che la Provincia è dotata di una disciplina per le selezioni interne di personale, da ultimo approvata con decreto del Presidente n. 116 del 16.07.2019;

Rilevato che la predetta disciplina è stata adottata per consentire l'attuazione dell'art. 22, c. 15, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come da ultimo modificato dall'art. 1, c. 1-ter, D.L. n. 162/2019 che stabilisce: *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di 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 decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive 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 all'area superiore.”*

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.P.R. n. 487/1994;

Visto l'art. 22, c. 15, D.Lgs. n. 75/2017;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali, in particolare il CCNL anno 2018;

Ritenuto di dover apportare modifiche alla disciplina per le procedure interne al fine di adeguarne e migliorarne la operatività rispetto alle esigenze emerse:

-prevedendo la possibilità di gestire per via telematica il procedimento di selezione, soprattutto in considerazione delle esigenze emerse nel periodo pandemico da COVID 19;

-per migliorare, nell'esclusivo interesse dell'ente, la effettiva operatività del principio che è posto a garanzia dal legislatore per il ricorso allo strumento della selezione interna, ossia il **“fine di valorizzare le professionalità interne”**;

Accertato, a tale ultimo proposito:

-che la amministrazione opera sempre più avendo a riferimento i processi che costituiscono elemento fondamentale per la azione amministrativa e che ne determinano efficacia, efficienza ed economicità;

OGGETTO : MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

**COPIA INFORMALE IN PUBBLICAZIONE**

---

-che l'azione amministrativa ha una portata più ampia rispetto al singolo procedimento, in quanto si riferisce, prevalentemente, ad attività che si integrano tra loro, coinvolgendo le competenze delle diverse macro articolazioni dell'ente ( integrazioni tra competenze del settore finanziario, col tecnico, con quello amministrativo e di segreteria generale, etc...)

-che, pertanto, la valorizzazione delle professionalità interne, in considerazione dei procedimenti che si integrano nella conoscenza dei diversi settori, oggi più che mai attraverso la strumentazione del sistema documentale informatico, non può limitare la concorrenzialità dei candidati interni alla sola selezione prevista per il profilo professionale della stessa area in cui si è prestato servizio;

-che tale limitazione non si coniuga con la volontà del legislatore che ha ribadito che **“occorre il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno”** per ricoprire il posto riservato alla selezione interna, per cui non vi è ragione di limitare la possibilità di crescita del personale in possesso di un determinato titolo di studio che esula dal profilo di appartenenza all'interno dell'ente, proprio in considerazione delle sopra esposte esigenze di integrare i processi e le conoscenze intersettoriali, sviluppando nel personale la capacità (altamente professionalizzante ai fini del perseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa all'interno della stessa amministrazione) di acquisire conoscenze in tutti i processi dell'ente;

-che tale valorizzazione della professionalità interne meglio si coniuga anche con le esigenze di rotazione che sono richieste dalle disposizioni di prevenzione della corruzione (legge 190/2012 e piano di prevenzione della corruzione e trasparenza),

Preso atto dei pareri favorevoli acquisiti sulla proposta del presente decreto, ex art. 49 del TUEL

Tutto ciò premesso e considerato,

**DECRETA**

- 1) Approvare l'allegato Regolamento per la disciplina delle selezioni interne che è testo che integra e modifica e sostituisce integralmente quello approvato con precedente decreto n. 116 del 16.07.2019;
- 2) Di trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali di categoria;
- 3) dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo.

OGGETTO : MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

**COPIA INFORMALE IN PUBBLICAZIONE**

---

Letto e sottoscritto

Il Vicepresidente F.F.  
(f.to Arturo Scopino)

Il Segretario Generale  
(f.to Franca Colella)

.....

.....

---

**Certificato di pubblicazione**

Copia del presente decreto viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio di questa provincia dove rimarrà affissa per 15 gg. consecutivi.

Chieti, lì

IL RESPONSABILE  
(f.to Elisabetta Cini)

---

**Certificato di esecutività**

Il presente decreto è divenuto esecutivo in data 26/10/2021 essendo stato dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del d. lgs. N. 267/2000.

Chieti, lì

IL RESPONSABILE  
(f.to Elisabetta Cini)

---

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Chieti, lì

IL RESPONSABILE  
(Elisabetta Cini)



## **PROVINCIA DI CHIETI**

### **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE**

#### **ART. 1 – Principi Generali Procedure selettive interne.**

- 1. Le selezioni interne possono essere attivate solo ove previste e nei limiti fissati dalla legge e sono volte a conseguire la valorizzazione della professionalità maturata dalle risorse umane nell'ambito dei processi dell'Ente.*
- 2. La selezione interna, ha comunque, come presupposto il fatto che il personale partecipante abbia gli stessi requisiti previsti per l'accesso al posto dall'esterno.*
- 3. La selezione interna può essere attivata nei soli limiti dei posti che, nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, siano stati riservati a tale tipologia di copertura e che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.*

#### **ART. 2 – Superamento della selezione interna.**

- 1. La valorizzazione della professionalità attraverso la procedura selettiva interna si concretizza mediante il passaggio del dipendente (che abbia superato la selezione) dalla categoria inferiore posseduta a quella immediatamente superiore.*

#### **ART. 3 – Modalità della selezione.**

- 1. La selezione avviene sulla base di un colloquio con prova pratica e della valutazione del curriculum formativo-professionale presentato dal dipendente candidato unitamente alla domanda di partecipazione.*

#### **ART. 4 – Requisiti generali e speciali.**

- 1. Alle procedure selettive di cui all'art.1, sono ammessi i dipendenti ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella del posto riservato a selezione interna e in possesso dei seguenti titoli:*

- titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al posto destinato alla selezione interna;
  - l'eventuale abilitazione all'esercizio della professione se prevista per l'accesso dall'esterno al posto destinato alla selezione interna;
  - anzianità di servizio di almeno 5 anni prestati nella categoria inferiore a quella del posto destinato alla selezione interna;
  - non aver riportato condanne penali e non avere in corso procedimenti penali e/o disciplinari con effetti ostativi/sospensivi del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione;
  - possesso dell'idoneità fisica allo svolgimento continuativo ed incondizionato delle mansioni proprie del posto da ricoprire.
2. Tutti i requisiti devono essere posseduti, a pena di esclusione, alla data di presentazione della domanda, alla quale deve essere allegata la relativa documentazione dimostrativa.

#### **ART.5 – Elementi valutativi per la selezione interna.**

1. Le procedure selettive interne devono tendere ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, con riferimento alla professionalità da ricoprire con la selezione interna e alle attività specifiche demandate all'unità organizzativa a cui la professionalità stessa è destinata e in cui sarà chiamata a operare.
2. La valutazione del curriculum precederà il colloquio.
3. Nell'ambito del curriculum formativo e professionale sono valutati: il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco dell'intera vita lavorativa avendo riguardo anche per la complessità dei processi cui il dipendente ha partecipato e dei risultati conseguiti; la valutazione positiva della performance lavorativa conseguita per almeno 3 anni avendo riguardo al grado di punteggio conseguito; l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive pubbliche o interne; le attività di partecipazione a corsi formazione, aggiornamento; i titoli di studio di ordine superiore a quello richiesto per la partecipazione alla procedura; i titoli di qualificazione professionale conseguiti, attinenti al posto messo a selezione.
4. Il curriculum di cui sopra sarà valutato con riferimento alla maggiore attinenza alle attività da espletare nell'ambito del posto messo a selezione.

#### **ART. 6 – Procedimento della selezione interna.**

1. La selezione interna per la copertura del posto riservato nell'ambito del Piano assunzionale dell'anno di riferimento, viene indetta dal dirigente del Settore in cui è ricompreso il Servizio Politiche del Personale, tramite Avviso da pubblicare sulla

*INTRANET della Provincia di Chieti per un periodo di almeno gg.7; Avviso la cui notizia potrà essere opportunamente diffusa anche tramite e-mail e attraverso i dirigenti dei Settori dell'Ente.*

*2. Non vengono prese in considerazione quindi domande che pervengano al di fuori dei termini di pubblicazione dell'avviso.*

*3. L'ammissione o l'esclusione dalla selezione viene disposta con determinazione del Dirigente del Servizio Politiche del Personale.*

#### **ART. 7 – Commissione giudicatrice.**

*1. La Commissione giudicatrice per la selezione interna si compone:*

*- Presidente: dirigente di Settore;*

*- Componenti: N.2 Esperti nelle materie della selezione, di cui almeno 1, salva comprovata impossibilità, di sesso femminile;*

*2. Il Segretario della Commissione viene scelto tra i dipendenti dell'ente di categoria, di norma, non inferiore:*

*- alla D, per selezioni relative a posti di categoria D;*

*- alla C, per tutti gli altri.*

#### **ART.8 – Commissione giudicatrice-adunanze-incompatibilità.**

*1. Per la validità delle adunanze della commissione è necessaria la presenza di tutti i componenti.*

*2. Nella seduta di insediamento, prima dell'inizio dei lavori, il Presidente, ogni componente e il Segretario della Commissione, rendono la dichiarazione di insussistenza di motivi di incompatibilità e conflitto di interesse ai sensi degli artt. 51 e 52 del C.P.C. e della L.190/2012 o di coniugio tra ciascun commissario, nonché tra i medesimi e i candidati.*

*3. In tal caso i lavori vengono immediatamente sospesi e si procede alla sostituzione del membro incompatibile.*

#### **ART.9 – Commissione giudicatrice-valutazioni.**

*1. La commissione ha a disposizione, per la valutazione dei candidati, 80 punti, attribuibili come segue:*

*- Punteggio colloquio con prova pratica punti 30*

*- Punteggio curriculum formativo-professionale punti 50*

*2. L'individuazione del punteggio da assegnare al curriculum secondo il precedente art.5-comma 3-viene fatta, di volta in volta, dalla Commissione, con valutazione*

*discrezionale e secondo equità, tenendo conto della validità e importanza del titolo per il profilo professionale a selezione e del servizio a cui è destinato.*

**ART.10 -Prova selettiva.**

*1. La data e la sede del colloquio con prova pratica vengono fissate e comunicate agli interessati almeno 8 gg. prima dello stesso, fermo restando il fatto che tale comunicazione può anche essere effettuata già nel contesto dell'Avviso di Selezione Interna.*

*2. La mancata presentazione al colloquio del soggetto interessato equivale a rinuncia alla partecipazione alla Selezione.*

*3. La prova selettiva ha natura teorico-pratica e deve tendere ad accertare l'idoneità professionale del candidato ad utilizzare e applicare le nozioni teoriche per la soluzione dei problemi specifici/casi pratici relativi al profilo da attribuire e ai contenuti delle attività di competenza dell'unità organizzativa di destinazione. Nel contesto della prova verrà valutata anche l'esperienza professionale maturata, avendo riguardo alle competenze richieste e alle attività da svolgere nell'ambito del posto da ricoprire.*

*4. Il superamento della prova selettiva è subordinato al raggiungimento di una valutazione minima di 21/30, al di sotto della quale, pertanto, la selezione non si intende superata e il candidato non viene collocato nella relativa graduatoria di merito.*

*5. Il colloquio/prova pratica può concludersi anche con un giudizio di non idoneità dei candidati rispetto alle funzioni del posto da ricoprire.*

*6. La prova selettiva può essere organizzata ed avvenire anche con modalità telematica, ove possibile.*

**ART.11 – Graduatoria.**

*1. La Commissione giudicatrice procede alla formazione della graduatoria dei soggetti che hanno superato il colloquio, di norma, nella seduta in cui è stata effettuata la prova ed è terminata la selezione.*

*2. La graduatoria provvisoria dei candidati è formata secondo l'ordine della votazione complessivamente riportata da ciascun candidato, che si ottiene sommando il punteggio conseguito nel colloquio/prova pratica e quello eventualmente attribuito in sede di valutazione del curriculum presentato dal candidato unitamente alla domanda di partecipazione alla selezione.*

*3. In caso di parità precede il candidato con maggiore anzianità maturata nella categoria immediatamente inferiore.*



- 4. La graduatoria provvisoria come risultante dal verbale della seduta conclusiva dei lavori della Commissione, unitamente ai restanti verbali e atti, vengono trasmessi dalla Commissione al Servizio Politiche del Personale.*
- 5. Il Dirigente del Settore in cui è collocato il predetto Servizio, dopo aver riscontrato la regolarità e legittimità della procedura, stila la graduatoria definitiva e, con determinazione dirigenziale, approva gli atti della selezione unitamente alle risultanze della stessa, individuando anche il soggetto contraente per la stipula del contratto di lavoro per la copertura del posto a selezione.*
- 6. Qualora nessuno dei candidati abbia ottenuto la votazione minima di cui al precedente art.10 – commi 4 e 5 – la procedura selettiva si concluderà senza l'individuazione di alcun soggetto contraente.*
- 7. La graduatoria è valida per la sola procedura di Selezione Interna effettuata per la copertura dello specifico posto riservato, attraverso il P.T.F.P. al personale interno all'Ente.*