COMUNE DI VILLAMARZANA
PROVINCIA DI ROVIGO

Medaglia d'argento
al Valor Militare

ALLEGATO A

AVVISO PUBBLICO DI SELEZIONE PER ATTRIBUZIONE DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE A DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI VILLAMARZANA.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Richiamata la determina del responsabile del servizio n. 152 del 27.09.2023 di costituzione fondo risorse decentrate anno 2023, parte stabile e delle parti variabili non discrezionali ex art. 79 CCNL funzioni locali 2019/2021;

Visto l'art. 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 21.12.2023 di approvazione della sottoscrizione definitiva contrattazione decentrata integrativa - parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023;

Dato atto che tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali Territoriali è stato definitivamente sottoscritto il CCDI 2023-2025 del Comune di Villamarzana in data 22.12.2023, parte normativa 2023-2025, con cui all'art. 9 dello stesso è stato disciplinato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria giuridica, relativamente al triennio 2023-2025;

Visto il Contratto decentrato integrativo parte economica anno 2023 – Accordo definitivo sottoscritto in data 22.12.2023 che prevede l'avvio delle progressioni economiche con decorrenza 01/01/2023 quantificando l'ammontare delle risorse di parte stabile destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali in euro 750,00 ed il numero massimo di differenziali per area come segue:

- Area funzionati ed E.Q: zero
- Area istruttori: uno
- Area operatori esperti: uno
- Area operatori: zero

Richiamata la determinazione del responsabile del servizio di approvazione del presente avviso;

AVVISA

che al fine di effettuare le procedure per la progressione orizzontale dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Villamarzana e specificatamente per l'anno 2023:

- Area istruttori: uno
- Area operatori esperti: uno

viene indetta selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 01.01.2023, da effettuarsi come previsto dall'art. 9 del CCDI del Comune di Villamarzana sottoscritto il 22.12.2023.
Le risorse di parte stabile destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno 2023 sono state quantificate in sede di contrattazione decentrata integrativa in euro 750,00.

POSIZIONI DA ATTRIBUIRE CON SELEZIONE

Il numero totale delle posizioni da attribuire con selezione è pari al 50% dei dipendenti aventi diritto alla data dello 01.01.2023.

REQUISITI DI AMMISSIONE:

- Essere dipendente del Comune di Villamarzana alla data del 01.01.2023;
- Possedere una anzianità di servizio di almeno due anni alla data del 01.01.2023;
- Non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni antecedenti la data del 01.01.2023;
- Non aver raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili;
- L'assenza, nei due anni precedenti alla scadenza della presentazione delle domande, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa: laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

Si allega estratto del CCDI parte normativa 2023/2025 sottoscritto definitivamente il 22.12.2023, art. 9.

MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di partecipazione alla selezione, redatta in carta libera, secondo il modello allegato B e debitamente sottoscritta, deve essere presentata al protocollo del Comune di Villamarzana **entro le ore 12.00 del giorno 19/04/2024**, tramite PEC o consegna a mano.

Il presente avviso è pubblicato all'albo pretorio on line e diffuso con le modalità indicate dall'art. 9 comma 5 del CCDI 2023/2025.

Le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.

L'omissione della firma in calce alla domanda, per cui non è richiesta l'autenticazione, comporta l'esclusione dalla procedura selettiva.

CONTENUTO DELLA DOMANDA

Nella domanda, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità, a pena di esclusione:

- cognome, nome, data e luogo di nascita;
- l'indirizzo a cui si chiede che vengano indirizzate eventuali comunicazioni;
- categoria, posizione economica, nonché servizio di assegnazione nell'anno 2022;
- di possedere una anzianità di servizio di almeno due anni alla data del 01.01.2023;
- di avere maturato al 01.01.2023 almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento attualmente, indicando la valutazione individuale conseguita nelle singole annualità 2020 - 2021- 2022;
- di non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente;
- di aver maturato l'esperienza professionale corrispondente agli anni di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultima progressione economica acquisita;
- le capacità culturali e professionali acquisite tramite la frequenza di corsi di formazione e aggiornamento;

GRADUATORIE ED INQUADRAMENTO

La selezione sarà effettuata secondo le modalità e criteri per la progressione economica previsti dall'art. 9 del CCDI 2023-2025 definitivamente sottoscritto il 22.12.2023.

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Nucleo di valutazione, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

Decorsi i termini per i reclami e/o acquisite le sottoscrizioni delle schede, verrà pubblicata la graduatoria per ogni profilo, che sarà approvata con determinazione del Responsabile del Personale.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati trasmessi dai candidati con la domanda di partecipazione alla presente procedura saranno trattati per le finalità di gestione della procedura stessa e dell'inquadramento nella nuova posizione economica. In qualsiasi momento gli interessati potranno esercitare i diritti ai sensi del D.to Leg.vo 30.06.2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali – nonché ai sensi dell'art. 13 del regolamento UE 2016 N. 679.

NORMA FINALE

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia alle norme generali in materia di pubblico impiego, ed in particolare alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto.

Per ogni ulteriore informazione gli interessati potranno rivolgersi all'Ufficio Personale del Comune di Villamarzana.

Villamarzana, 29 marzo 2024

Il Responsabile del Personale
Dr.ssa Cinzia Ferro

(documento firmato digitalmente)

Estratto CCDI normativo 2023/2025 sottoscritto definitivamente il 22.12.2023.

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di contrattazione e consiste nell'attribuzione di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e la cui misura è stabilita dal CCNL 16.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stabilisce la somma attribuita all'istituto.
3. Per concorrere alla progressione economica all'interno dell'area è necessario:
   - che il lavoratore possegga un'anzianità di servizio di almeno due anni precedenti alla data di decorrenza stabilita (si valuta anche eventuale periodo precedente presso altro ente pubblico nel caso di mobilità);
   - che il lavoratore non abbia beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni precedenti la decorrenza stabilita (si valuta anche eventuale periodo precedente presso altro ente pubblico nel caso di mobilità);
   - che non sia stato già raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili;
   - l'assenza, nei due anni precedenti alla scadenza della presentazione delle domande, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa: laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
4. In sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate ed in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, che non potrà in ogni caso eccedere la quota del 50% del personale avente diritto (che ha i requisiti di partecipazione), sono definiti, sulla base dell'assunto che le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area", il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione) e, dato il numero limitato di dipendenti, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, viene quantificato in caso di unica progressione nella somma relativa all'area più elevata.
5. La selezione avviene a partire dalla pubblicazione, per almeno 15 giorni, di apposito avviso di selezione da parte dell'ufficio Personale sul sito internet dell'Ente e diffusione su

eventuale rete Intranet, applicativo collegato alle presenze, via mail e affissione nei pressi delle apparecchiature marcatempo.

6. L'avviso di selezione contiene, in particolare, oltre i riferimenti alla modulistica da presentare:
   - La descrizione dell'istituto;
   - I requisiti di partecipazione;
   - Il numero di differenziali attribuibili per ogni area come definiti contrattualmente;
   - Le modalità per l'attribuzione dei punteggi e formazione della graduatoria;
   - Le modalità per la presentazione di istanze di riesame della graduatoria.
7. La valutazione viene formulata sulla base dei seguenti criteri:

DI VALUTAZIONE	**PESO**	**ELEMENTI DI VALUTAZIONE**	**PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO MASSIMO**
VALUTAZIONI INDIVIDUALI	50%	Media delle ultime tre valutazioni individuali (si fa riferimento ai fattori di valutazione della performance individuale) annuali conseguite (eventuali punteggi attribuiti in base a parametri non individuali ma di gruppo comportano il riproporzionamento del punteggio attribuito alla valutazione sulla base dei soli elementi individuali)	Media rapportata a 50 arrotondata al secondo decimale	Max 50 punti
ESPERIENZA PROFESSIONALE	30%	Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) nel comune di Villamarzana nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 2 per ogni anno	Max 30 punti
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) nel comune di Villamarzana nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 1 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) in altra amministrazione del comparto Funzioni locali nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 1,6 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) in altra amministrazione del comparto Funzioni locali nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 0,8 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa	Punti 1,2 per ogni anno	

		prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) in altra amministrazione di comparto diverso nel medesimo profilo professionale o corrispondente		
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) in altra amministrazione di comparto diverso nel medesimo profilo professionale o corrispondente	Punti 0,6 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) nel comune di Villamarzana in diverso profilo professionale	Punti 1 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) nel comune di Villamarzana ara in diverso profilo professionale	Punti 0,5 per ogni anno	
TITOLI E CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI	20%	Corsi di formazione e di aggiornamento professionale che prevedano il rilascio di attestato, conseguiti successivamente al 01/01/2020 attinenti al profilo professionale.	Corsi della durata di 8 ore (o fino ad una giornata) – punti 0,5 per ogni corso max punti 3	Max 20 punti
			Corsi della durata da 9 a 39 ore – punti 1 + (n.ore – 9)/10 per ogni corso max punti 12	
			Corsi della durata di 40 o più ore – punti 7 per ogni corso	
		Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'area cui si appartiene (possibile un solo caso)	Diploma di laurea (non per area funzionari) – punti 7	
			Laurea specialistica o magistrale (non per area funzionari) – punti 10	
			Laurea specialistica o magistrale (per area funzionari) – punti 5	
		Altri titoli di studio	Ulteriore laurea o diploma di laurea – punti 5	
			master universitari di primo livello – punti 5	
			master universitari di secondo livello – punti 8	
			diploma di specializzazione – punti 10	
			dottorato di ricerca – punti	

			12	

8. La progressione economica è attribuita in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa.
9. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.
10. I titoli e capacità culturali e professionali di cui al criterio indicato non sono ulteriormente valutabili ove siano stati già utilizzati per l'attribuzione al dipendente del primo o precedente differenziale. Per i successivi differenziali, pertanto, possono essere valutati solo nuovi titoli o attestati aventi data successiva alla decorrenza dell'attribuzione del precedente differenziale.
11. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Nucleo di valutazione, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
12. In caso di parità verrà data precedenza in ordine di priorità:
    a) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
    b) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
    c) al dipendente più anziano di età.
12. Le progressioni hanno decorrenza al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate o diversa data stabilita dalle parti.