

# COMUNE DI INVORIO

PROVINCIA DI NOVARA

## Servizio Segreteria

### AVVISO

#### **di procedura selettiva per la progressione economica nell'Area riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Invorio**

Il Segretario comunale, in conformità alla regolamentazione per la selezione del personale approvata in sede contrattuale e in attuazione della propria determinazione n. 61 in data 13.3.2024 di approvazione dell'avviso,

Visti:

- l'art. 14, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 che disciplina l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area;

- Visto altresì l'art. 23, cc. 1-2, D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui:

*"1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*

*2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."*

Dato atto che è stato sottoscritto il CCDI per l'anno 2023 il quale stabilisce di destinare una parte delle risorse stabili del fondo risorse decentrate alla realizzazione di nuove progressioni economiche nell'Area, individuando il numero massimo di progressioni attivabili per ciascuna Area, ai sensi della Tabella A, allegata al CCNL 16 novembre 2022;

Dato atto che ai sensi della citata regolamentazione per la progressione economica, gli effetti giuridici ed economici della progressione avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato l'accordo decentrato integrativo che la prevede;

### **RENDE NOTO**

che al fine di effettuare le procedure per la progressione economica orizzontale dei dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alle Aree di inquadramento previste dal CCNL 16 novembre 2022

### **È INDETTA SELEZIONE**

per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato l'accordo decentrato integrativo che la prevede, destinate al personale del Comune di Invorio appartenente alle predette Aree;

## 1. POSIZIONI MESSE A BANDO

Il numero di dipendenti aventi titolo al differenziale stipendiale è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale dall'art.6 dell'accordo di contrattazione integrativa parte economica sottoscritto e cioè di € 3.850,00.

## 2. REQUISITI di partecipazione

Nell'ambito del fondo assegnato viene stabilito di destinare le progressioni orizzontali a istruttori e funzionari EQ ( categorie C e D) per coloro che possiedono i requisiti successivamente elencati.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, tutti i seguenti requisiti di partecipazione:

- a. aver maturato, all'interno dell'Ente o dell'Ente di provenienza, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
- b. aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 3 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
- c. aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo di almeno 70/100, quale media del triennio, nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.
- d. è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

### Criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Istruttori	70	28	2	100

Funzionari E.Q.	70	28	2	100
-----------------	----	----	---	-----

I criteri di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei **differenziali stipendiali** all'interno dell'Area di appartenenza sono di seguito meglio precisati:

**a) Valutazione della performance del triennio precedente:**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità.

**b) Esperienza professionale:**

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL.

Vengono attribuiti 6 punti per ogni anno di servizio, calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di sottoscrizione del CDI in sede di prima applicazione), per le Aree degli Operatori Esperti, fino al massimo possibile. Le frazioni di anno sono conteggiate in ragione di 6 punti se uguali o superiori a 6 mesi, 0 punti per periodi inferiori a sei mesi.

Valgono le seguenti precisazioni:

- Nel caso di dipendenti assunti con mobilità, nel calcolo si tiene conto degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza.
- Nel caso di dipendenti in servizio presso altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (es. aspettativa ex art. 110, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000), il tempo in questione non viene computato.
- Il rapporto di lavoro a tempo parziale è computato come il rapporto di lavoro a tempo pieno.

**c) Titoli di studio ulteriori e competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi:**

Si intendono titoli di studio aggiuntivi rispetto al titolo previsto per l'accesso alla propria area professionale di appartenenza e le competenze acquisite tramite percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguiti o acquisite dal dipendente.

Si procede come segue:

- Massimo 1 punto per titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso alla posizione lavorativa:
  - 0,5 punti per ogni diploma di laurea vecchio ordinamento;
  - 0,5 punti per ogni laurea specialistica;
  - 0,25 punto per ogni laurea triennale (non cumulabile con la relativa laurea magistrale);
  - 0,20 punto per ogni master;
  - 0,20 punto per ogni diploma (non cumulabile con la laurea).
- Massimo 1 punto per capacità professionali maturate e attività formativa svolta durante il percorso professionale:
  - 0,1 punti per ogni attestato di formazione certificata in esito a corso di durata pari ad almeno 6 ore;
  - 0,1 punti per ogni incarico di componente di commissione di concorso;
  - 0,1 punto per ogni incarico di docenza in ambito pubblico o privato.

Per tali ultimi verranno valutate solo le attività autorizzate ad esclusione dei corsi su trasparenza, anticorruzione e sicurezza che non saranno valutati; il riferimento è all'ultimo quinquennio rispetto all'anno di selezione.

## Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti commi.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- c) minore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine sarà cura del dipendente fornire all'ufficio personale le informazioni e le eventuali valutazioni ricevute nel corso dell'ultimo triennio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno 2023 (anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali).

### 3. Procedimento

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

### 3. MODALITÀ E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le domande di partecipazione alla selezione, redatte in carta libera secondo il modello allegato, debitamente sottoscritte e accompagnate dalla copia di un documento di identità in corso di validità del candidato, devono essere presentate al protocollo comunale entro il termine perentorio delle ore 13:00 del 16.4.2024.

Le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.

Il Comune non si assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi postali o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica, 28 dicembre 2000 n. 445.

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

#### **4. GRADUATORIE E INQUADRAMENTO**

La selezione sarà effettuata sulla base delle valutazioni effettuate applicando i criteri di valutazione sopra, L'attribuzione delle posizioni economiche al personale che risulterà vincitore avrà effetto giuridico ed economico dal 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato l'accordo decentrato integrativo che la prevede.

#### **INFORMAZIONI GENERALI**

##### **Pari opportunità:**

La selezione è aperta ad aspiranti di ambo i sessi, in applicazione del D.Lgs. n. 198/2006. Sul lavoro l'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità ad entrambi i sessi.

##### **Trattamento dati personali:**

Tutti i dati personali di cui l'Amministrazione venga in possesso in occasione dell'espletamento della presente selezione saranno trattati conformemente a quanto disposto dal Regolamento (UE) 2016/679. Il titolare del trattamento dei dati personali è il Comune di Inverio e il responsabile del trattamento è la dott.ssa Rosanna Tranchida.

##### **Conclusione del procedimento selettivo:**

Il presente procedimento selettivo si concluderà entro il termine massimo di 60 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

##### **Disposizioni applicate:**

Al presente avviso di selezione sono applicate, in particolare, le disposizioni contenute nei seguenti atti:

D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi

Contratti collettivi nazionali di lavoro per quanto di pertinenza (con particolare riferimento all'art. 14, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022).

##### **Altre:**

Il presente avviso di selezione e lo schema di domanda di partecipazione possono essere:

ritirati presso l'ufficio Segreteria e visualizzati e scaricati dal sito internet del Comune in amministrazione trasparente

Il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n. 241/1990 come successivamente modificata, è Rosanna Tranchida (e-mail [segretariocomunale@comune.inverio.no.it](mailto:segretariocomunale@comune.inverio.no.it) ).

Il Segretario comunale  
Rosanna Tranchida