

CITTA'
TERMALE



CITTA'
VINO

Comune di Montevago

(Libero consorzio Comunale di agrigento)

L.R.N 15/2015

AVVISO DI SELEZIONE

PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MONTEVAGO ANNO 2023 – DECORRENZA ECONOMICA 1° GENNAIO 2023

RICHIAMATI:

└ il Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, con particolare riferimento all'articolo 40, in tema di contrattazione collettiva nazionale e integrativa;

└ il Decreto Legislativo 27/10/2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”, con particolare riferimento all'articolo 23, commi 1 e 2, che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree;

CONSIDERATO, in particolare, che, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del citato D. Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche devono essere riconosciute, in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili in favore di una quota limitata di dipendenti, secondo il dettato di cui all'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 54, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, che destina la quota prevalente delle risorse disponibili alla performance individuale;

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 delle aree e individua:

- i criteri affidando alla contrattazione integrativa la ponderazione e la definizione di ulteriori criteri;
- il possesso di almeno 36 mesi di permanenza nella posizione economica per poter partecipare alla selezione attribuendo alla contrattazione integrativa la facoltà di ridurre a 2 anni o aumentare a 4 anni la permanenza nella posizione economica;
- che in sede di contrattazione decentrata del 20-12-2023 è stato concordato il possesso della permanenza di n. 24 mesi per partecipare alla selezione;

EVIDENZIATO che, in sede di delegazione trattante del 20-12-2023, oltre a sottoscrivere l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa ed economica per l'anno 2023, è stata destinata la somma di €18.861,34, per le progressioni economiche da attribuire secondo le norme di cui alla contrattazione decentrata allegata al suddetto verbale del 20-12-2023;

CONSIDERATO:

- Che l'attribuzione della progressione economica per effetto del D.lgs 150/2009 non può essere attribuito ad una percentuale superiore al 50% del personale dell'Area di riferimento con arrotondamento per eccesso in caso di presenza di un solo dipendente che partecipi alla selezione;

-Che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente;

Le progressioni possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nel Fondo delle Risorse Decentrate di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia. La progressione economica si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro Aree :

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A.

- Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Che:

ai sensi dell'art 14 del CCD la progressione economica, cioè il differenziale stipendiale, si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati per ogni Area del personale e in particolare:

- per le selezioni relative all'Area degli Operatori (ex categoria A) e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale dell'Area degli Operatori Esperti (ex categ B e B3) e dell'Area degli Istruttori (ex categ C) accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale.
- per le progressioni economiche (differenziale stipendiale) nell'ambito dell'Area degli Operatori tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- per le progressioni economiche (differenziale stipendiale) delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per le progressioni economiche (differenziale stipendiale) delle Aree degli Operatori Esperti, dell'Area degli istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto:
 1. del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 2. del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 3. dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Considerato che nel suddetto CCDI del 20-12-2023 si è disposto che, in applicazione dell'art.14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche (differenziali stipendiali) nelle diverse Aree sono i seguenti:

a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva dell'Area di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali;
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, nel caso di assenza prolungata, per qualsiasi fattispecie, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) le risorse destinate alla progressione economica devono offrire la possibilità di progressione ad un numero limitato di dipendenti di quelli complessivamente in servizio nella Area di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- e) l'effettiva attribuzione della progressione economica è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 61/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica.
- h) la valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle Aree, è effettuata dai titolari di P.O. per i dipendenti appartenenti a tutte le Aree con esclusione dei dipendenti dell'Area delle Elevate Qualificazioni (titolari di P.O) che viene effettuata dall'O.I.V. e dal Segretario Generale;

Considerato che il Responsabile dell'Ufficio personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna Area, mediante emissione di appositi avvisi che saranno pubblicati sul sito dell'ente all'Albo Pretorio e nella sezione dedicata al concorso all'interno del sito <http://www.comune.montevago.ag.it> (percorso: Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso).

Le comunicazioni ai dipendenti sono fornite esclusivamente mediante pubblicazione delle stesse nel sito web istituzionale del Comune di Montevago. Tali pubblicazioni hanno valore di notifica a tutti gli effetti di legge e non verrà, pertanto, inviata agli interessati alcuna comunicazione individuale scritta.

I dipendenti, al fine di acquisire tutte le informazioni necessarie hanno l'onere, per tutta la durata della procedura di consultare periodicamente la sezione dedicata al concorso all'interno del sito <http://www.comune.montevago.ag.it> (percorso: Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso).

Che delle graduatorie complessive per Aree contenenti tutti gli elementi di valutazione se ne darà informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, mediante pubblicazione all'albo pretorio on line sezione bandi e avvisi. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene su istanza di parte completa della documentazione dichiarata e/o presentata.

Che ai fini della progressione economica il lavoratore deve essere in servizio al 1 gennaio 2023 ed in possesso di un rapporto a tempo indeterminato e del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 61/100 considerando la media del triennio, anche in caso di valutazione insistente su un numero di annualità rientranti nell'ultimo triennio inferiori a tre. In quest'ultimo caso,

valutazioni inferiori a tre annualità, per accedere alla progressione è necessario avere la valutazione annuale non inferiore a 61/100.

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

- **Esperienza acquisita** (Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno della Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato sino alla data del 31 dicembre 2022)

† **Formazione e aggiornamento professionale** (si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla Area di appartenenza. I titoli e corsi, già valutati positivamente ed utilizzati per una avvenuta progressione economica, nell'ambito delle Aree di appartenenza non possono più essere considerati utili per la partecipazione ad ulteriori selezioni. L'aggiornamento professionale può essere dimostrato anche mediante la partecipazione a Webinar organizzati da Enti Pubblici).

† **Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti** (Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio. L'impegno e la qualità della prestazione individuale é annualmente valutata tramite le schede di misurazione e valutazione della performance).

Le modalità di attribuzione dei punteggi è definita negli allegati A) e B) del CCDI del 2012/2023.

I riferimenti alle categorie A,B,C e D vanno attribuiti alle Nuove Aree del CCNL 16-11-2022 secondo i criteri di trasposizione automatica di cui all'allegato B del suddetto CCNL. La differenza stipendiale è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

In esecuzione della determinazione n. 69 del 28/12/2023 esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente bando di selezione;

RENDE NOTO

che ai fini delle Progressioni Economiche e della conseguenziale differenza stipendiale come prevista dall'art 14 del CCNL 16-11-2022 per i dipendenti aventi diritto del Comune di MONTEVAGO, per ciascuna delle Aree

E' INDETTA SELEZIONE

per l'attribuzione delle progressioni economiche per l'anno 2023, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1.1.2023 presso il Comune di Montevago, nella misura del 50% del personale in servizio suddiviso per Aree con arrotondamento all'unità superiore, nei limiti delle risorse finanziarie destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa, ammontanti, per l'anno 2023, ad € 18.861,34;

REQUISITI MINIMI PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Concorrono alla selezione tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2023 e che in tale data siano in possesso dei seguenti requisiti:

† un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi, maturato al 31 dicembre dell'anno 2022;

||

- non essere stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio 2021/2022; -
+ non aver ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 61/100 considerando la media del triennio 2020/2021/2022, anche in caso di valutazione insistente su un numero di annualità rientranti nell'ultimo triennio inferiori a tre. In quest'ultimo caso, valutazioni inferiori a tre annualità, per accedere alla progressione è necessario avere la valutazione annuale non inferiore a 61/100.

2 - CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione per l'attribuzione dei punteggi sono quelli riportati nell'allegato al CCDI del 20-12-2023. I riferimenti alle categorie A,B,C e D vanno attribuiti alle Nuove Arre del CCNL 16-11-2022 secondo i criteri di trasposizione automatica di cui all'allegato B del suddetto CCNL.. L'attribuzione dei punteggi avviene nei limiti dei punteggi riportati nei suddetti allegati.

3 – MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda redatta secondo il modello allegato al presente avviso, riportante tutte le indicazioni e i dati in essa contenuti.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

La domanda, con acclusa copia del documento di riconoscimento, potrà essere consegnata con le seguenti modalità:

consegna a mano, direttamente all'ufficio protocollo del Comune, anche senza busta;

- trasmissione via mail/pec all'indirizzo di posta elettronica: protocollo.montevago@pec.it;

Eventuali documenti cartacei che il candidato allegnerà alla domanda di partecipazione, dovranno essere elencati nella domanda stessa.

Il termine per la presentazione delle domande è fissato per le **ore 13,00 del giorno 28-2-2024**;

Le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.

Non saranno prese in considerazione le domande prive di sottoscrizione né quelle redatte con modelli difformi rispetto a quella approvata con determina.

4 – AVVERTENZE GENERALI E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati forniti ha come finalità l'espletamento delle procedure di selezione e la verifica del possesso dei requisiti previsti dall'avviso di selezione. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.

Il trattamento è realizzato attraverso le operazioni previste dall'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 30/06/2003, n. 196, con l'ausilio di strumenti informatici ed è svolto da personale del Comune, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego.

Il mancato conferimento di tali dati comporterà l'esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente avviso.

Titolare del trattamento è il Comune di Montevago.

5 – RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento di cui al presente bando è il Responsabile delle Risorse Umane – Dottore Giuseppe Cambria.

6 – PUBBLICAZIONE

Il presente avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio on line, nella sezione Bandi di Concorso della Sezione Amministrazione Trasparente – all'Albo Pretorio.

Il presente avviso nonché ogni altra comunicazione relativa alla presente procedura saranno resi pubblici esclusivamente mediante la pubblicazione sul relativo sito internet all'indirizzo www.comune.montevago.tp.it.

Tale forma di pubblicità costituisce notifica ad ogni effetto di legge.

Verranno trasmesse ai candidati esclusivamente le comunicazioni che, per loro natura e per la garanzia del rispetto della privacy, non potranno essere pubblicate.

Verrà altresì comunicata direttamente ai candidati interessati, indicandone la motivazione, l'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti.

Le graduatorie complessive per categorie contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dall'Ufficio Personale che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, mediante pubblicazione all'albo pretorio on line - sezione bandi e avvisi e nella Sezione Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso.

7 – RIESAME

Il dipendente che viene escluso dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti può proporre ricorso entro 10 giorni dalla data di comunicazione dell'esclusione.

L'Organo preposto provvede a dare riscontro al dipendente entro 10 gg. dalla data del ricevimento del ricorso. In caso di rigetto la controversia è proposta dal dipendente al Segretario comunale e con l'assistenza eventuale di un proprio legale e/o del rappresentante sindacale di fiducia. Il Segretario comunale, nel caso di ricorso di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevate Qualificazioni unitamente all'OIV si esprime entro i successivi 5 giorni.

Entro i 10 giorni successivi alla pubblicazione della graduatoria, il dipendente può presentare istanza motivata di riesame, con l'indicazione specifica delle contestazioni. Tale istanza deve essere inoltrata all'Ufficio del Personale. Ai fini di cui al presente punto il dipendente può richiedere l'accesso a tutti gli atti relativi al procedimento. Entro i 30 giorni successivi alla presentazione dell'istanza di riesame, l'Ufficio del Personale prende in esame le istanze e decide definitivamente sulle stesse, apportando eventuali correzioni o modifiche alla graduatoria.

8 – NORME FINALI

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL Comparto Funzioni Locali nonché nelle normative vigenti.

Montevago, lì 28/12/2023

IL RESPONSABILE DELII SETTORE “PROG.
FINANZIARIA E GESTIONE DELLE RISORSE
UMANE”

Dott. Giuseppe Cambria

