



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

✉ Piazza Falcone ☎ 0831/654741 Fax 0831/653763 - C.F.80001910746 P.Iva 01213110743 📧 PEC protocollo@pec.spv.br.it

AVVISO DI SELEZIONE

PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI
RUOLO
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE
AI SENSI DELL'ART. 16 DEL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DELL'AREA II
SERVIZIO RISORSE UMANE ED ORGANIZZAZIONE

Premesso:

- che con Determinazione n. 1507/2022 è stato costituito il Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2022, nel rispetto dei criteri di cui al C.C.N.L. per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 ;

- che con Deliberazione della Giunta comunale n. 239 del 31.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto decentrato relativo alle modalità di utilizzo del

Fondo Risorse decentrate Anno 2022, ai sensi dell'art. 68 CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 – Personale non dirigente;

- che il Contratto collettivo decentrato integrativo relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate - Anno 2022 è stato definitivamente sottoscritto dalle Delegazioni di parte pubblica e sindacale in data 31.12.2022 e nello stesso è stata prevista la destinazione a progressioni economiche orizzontali di una parte delle risorse stabili del Fondo, pari all'importo teorico massimo occorrente per l'attribuzione con decorrenza dal 1° gennaio 2022 della progressione economica orizzontale al massimo del 50% del personale dipendente avente diritto e in possesso dei requisiti previsti dalle vigenti normativa legislativa e contrattuale;

Vista la determinazione dirigenziale n. /2022 con la quale è stato approvato il presente avviso di selezione per la Progressione Economica Orizzontale all'interno delle categorie ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018;

Visti:

- l'articolo 52 comma 1-bis del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. in cui si dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;

- l'art. 23 del D. Lgs. 27 Ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii. in cui si stabilisce 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;

Richiamati:

§ l'art. 13, comma 4, del CCNL 16/11/2022, che prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.

§ l'art. 16 del Ccnl 21/05/2018, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria e che, ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2022;

§ gli artt. 24 e 25 del C.C.D.I. di parte normativa – triennio 2019/2021 del Comune di San Pietro Vernotico, recanti la disciplina dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali nell'ambito delle categorie di inquadramento del personale dipendente;

Richiamato il Regolamento per l'attribuzione della progressione economica orizzontale al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 260 del 31.12.2021, esecutiva;

A V V I S A

per l'anno 2022, è indetta una selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie A, B, C e D, riservata al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

ART. 1 - Numero delle progressioni

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite nella percentuale massima del 50% del personale dipendente di ruolo avente diritto, corrispondente per l'anno 2022 ai seguenti contingenti per categoria:

CATEGORIA A: 2 progressioni.

CATEGORIA B: 3 progressioni.

CATEGORIA C: 4 progressioni.

CATEGORIA D: 2 progressioni.

Art. 2 – Requisiti per l'ammissione alla selezione

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti appartenenti alle categorie A,B,C e D in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
 - b) aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
2. Ai fini del calcolo dell'anzianità minima biennale di cui al precedente comma 1, lettera b):
 - il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - sono compresi nel computo di detto periodo di inquadramento anche i periodi di servizio prestati presso altre pubbliche amministrazioni nella stessa categoria e posizione economica;
 - sono compresi nel computo di detto periodo di inquadramento i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal medesimo dipendente presso questo Ente o

presso Unioni di comuni con mansioni di pari categoria, profilo e posizione economica di inquadramento;

- sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o per i quali hanno trovato applicazione altri analoghi istituti che sospendono l'anzianità di servizio.

3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

Art. 3 – Criteri di valutazione per la progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, utilizzando le valutazioni effettuate ai fini dell'attribuzione dei compensi connessi alla performance/indennità di risultato.
2. Si tiene conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, secondo la seguente metodologia:

Passaggi nella categoria A	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indicazione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	45
Passaggi nella categoria B	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indicazione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	45
Passaggi nella categoria C	Elementi di valutazione	Max totale punti 100

Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indizione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	40
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi attinenti al profilo ricoperto	Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Corsi di formazione (esclusi quelli obbligatori quali anticorruzione, D. Lgs. n. 81/2008, ecc): a. di una giornata: punti 0,1 b. di più giornate: punti 0,2 c. con valutazione finale: punti 0,4 I corsi si possono valutare una sola volta.	5
Passaggi nella categoria D	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Valutazione della performance individuale	Media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indizione delle selezioni, come da scheda di valutazione della performance individuale formulata secondo i vigenti sistemi di valutazione.	55
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anzianità di servizio	- Punti 1,35 per anno; - Punti 0,12 per mese	40
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi attinenti al profilo ricoperto	Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 - Corsi di formazione (esclusi quelli obbligatori quali anticorruzione, D.Lgs. n. 81/2008, ecc): a. di una giornata: punti 0,1	5

b. di più giornate: punti 0,2 c. con valutazione finale: punti 0,4 I corsi si possono valutare una sola volta.
--

3. L'effettiva attribuzione della progressione economica orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dell'80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente.

Art. 3 – Le fasi della selezione

Le fasi di selezione sono individuate come segue :

- a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati: a) per la categorie A,B e C con determinazione dal Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle Risorse Umane; b) per la categoria D con determinazione del Segretario Generale;
 - b) approvazione della graduatoria provvisoria in base ai criteri indicati dall'art. 4 del Regolamento. La graduatoria provvisoria viene formulata ed approvata: a) per la categorie A, B e C con determinazione dal Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle risorse umane; b) per la categoria D con determinazione del Segretario Generale.
2. Nel termine di giorni 8 (otto) consecutivi dall'affissione all'Albo pretorio on line dell'avviso di avvenuta approvazione delle graduatorie provvisorie i dipendenti interessati possono presentare al soggetto che ha adottato l'atto (Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle Risorse Umane ovvero, per la categoria D, Segretario Generale), richiesta motivata di riesame della propria posizione, cui è fornito riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive. Le richieste di riesame possono riferirsi **esclusivamente** agli eventuali elementi di valutazione riferiti: a) all'anzianità di servizio nella categoria o all'anzianità di servizio complessivamente maturata; b) ai titoli di studio e di formazione ritenuti valutabili. Pertanto i dipendenti potranno formulare le proprie osservazioni provvedendo contestualmente a trasmettere gli atti e/o documenti che comprovano periodi diversi da quelli indicati e/o titoli di studio/formazione ulteriori rispetto a quelli indicati;
3. Al termine del percorso selettivo sopra descritto, si procede all'approvazione della graduatoria definitiva. La graduatoria definitiva viene formulata ed approvata: a) per la categorie A,B e C con determinazione del Funzionario Responsabile dell'Area preposta alla gestione delle risorse umane; b) per la categoria D con determinazione del Segretario Generale.
4. Le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.
5. A ciascun dipendente è attribuito un punteggio di performance pari alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indizione delle selezioni. In caso di punteggi espressi con modalità diverse secondo le metodologie vigenti nel tempo per le diverse categorie di dipendenti, la media dei punteggi dell'ultimo triennio verrà riportata tutta in centesimi con arrotondamento alla seconda cifra decimale.
6. Per i dipendenti che hanno prestato o prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione è quella espressa dal dirigente del servizio/settore dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.
7. La progressione economica è attribuita, con graduatoria distinta per ogni categoria, ai

dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente fino alla concorrenza del numero di passaggi previsti per la categoria di appartenenza.

8. In fase di redazione delle graduatorie per ciascuna categoria, qualora si evidenzino situazioni di parità, la posizione economica successiva a quella di inquadramento è attribuita dando precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica. In caso di ulteriore parità la posizione economica successiva a quella di inquadramento è attribuita al dipendente con maggiore età anagrafica.

Art. 4 – Decorrenza dell'inquadramento

La decorrenza degli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore dei vincitori della selezione avviene dal 1 gennaio 2022.

Art. 5 - Tutela dei dati personali

1. Il trattamento dei dati forniti ha come finalità l'espletamento delle procedure di selezione e la verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale. Il trattamento dei dati avviene ai sensi e per gli effetti del Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati Personali del 25 Maggio 2018, con l'ausilio di strumenti informatici ed è svolto da personale comunale. La gestione dei dati è informatizzata e manuale. Il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego ed il mancato conferimento comporterà la esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente avviso. I dati personali del candidato possono essere comunicati ad altri enti pubblici. Detti dati non sono ulteriormente diffusi ad altri soggetti.
2. Titolare del trattamento è il Comune di San Pietro Vernotico.
3. Responsabili del trattamento sono, ciascuno per quanto di competenza, il Funzionario Responsabile dell'Area II - Servizio del Personale ed il Segretario Generale.

Art. 6 – Norma finale

1. Il responsabile del procedimento è la Dott.ssa Addolorata Tafuro. Ogni richiesta di chiarimenti e/o informazioni può essere inoltrata al seguente indirizzo E-mail: affari_generali@spv.br.it.
2. Per quanto non previsto dal presente avviso si rinvia alla disciplina contenuta nelle fonti legislative e contrattuali, nel CCDI di parte normativa 2019/2021 e nel Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 260/2021.

San Pietro Vernotico, _____.

**Il Funzionario Responsabile dell'Area II
dott.ssa Addolorata Tafuro**