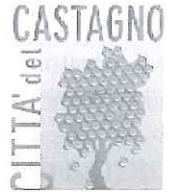




COMUNE DI MONTECRETO
Provincia di Modena

C.A.P. 41025 - Via Roma, n. 24 - Tel. 0536/63722 - 63517 Fax 0536/63470
E-mail: segreteria@comune.montecreto.mo.it C.F.: 83000490363 P.I.: 00679510362



Settore: UFFICIO RAGIONERIA - N. 42/18 del 30/12/2023

DETERMINAZIONE N. _____ DEL _____.

*OGGETTO: PEO - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2023
APPROVAZIONE AVVISO DI SELEZIONE*

Il Responsabile del Servizio Finanziario

PREMESSO che dal 01.01.2015 è entrata in vigore la nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 23 giugno 2011 n. 118, integrato e modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014 n. 126;

DATO ATTO:

- che con Decreto Sindacale n. 5/2023 è stata conferita alla Dott.ssa Castelli Angiolina la responsabilità dell'Area Amministrativa Contabile del Comune di Montecreto;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 5/05/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 11/10/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTI lo Statuto Comunale vigente ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, modificato ed integrato dal D.Lgs. 126/2014;

VISTA la D.G.C n. 78 del 15/12/2022 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

VISTA la Determina del Responsabile di Area n. 38 del 28/11/2023 con cui è stato costituito il Fondo del personale non dirigente 2023 – come asseverato dall'Organo di Revisione con Verbale n. 1 del 30/12/2023;

VISTA la D.G.C n. 76 del 28/11/2023 con la quale sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la sessione negoziale anno 2023-2025 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente e accordo economico 2023;

VISTA la D.G.C. n. 79 del 30/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2023-2025 e la relativa Relazione illustrativa, come asseverata dall'Organo di Revisione;

VISTA l'ipotesi di accordo economico annuale 2023 sottoscritto in data 19/12/2023, regolarmente trasmessa all'organo di revisione per il relativo parere, finalizzata alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Montecreto, valido agli effetti giuridici 2023/2025 e di parte economica 2023;

VISTO il CCNDI sottoscritto in data 19/12/2023;

RICHIAMATO l'art. 14 - **Progressioni economiche all'interno delle aree** – del CCNL 16/11/2022 il quale recita *"1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. 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. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.*

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, 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;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; 2) 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e

professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. 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 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. ~~L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.~~

RICHIAMATO l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui:

"1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, 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 l'art. 18 comma 1 del C.C.D.I. 2023/2025 – parte normativa - sottoscritto in data 19/12/2023 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale disciplina in questo modo le progressioni orizzontali:

Art- 18 Progressioni economiche all'interno delle aree: *Le parti concordano di disciplinare le Progressioni economiche all'interno delle aree come da regolamento allegato al presente contratto;*

CONSIDERATO che il Regolamento per le progressioni all'interno delle aree, approvato con delibera di G. M. n. 79 del 30/12/2023 recita:

- **Requisiti generali per concorrere alla selezione:**

1. Per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi TRE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
- b) per partecipare è richiesta l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza del termine per la presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva con gli effetti di cui all'art. 14, comma 2, lett. A) CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021;
- c) alla progressione economica può partecipare il personale che abbia conseguito una valutazione media negli ultimi tre anni disponibili superiore o pari a 6/10.

- *Requisiti specifici per concorrere alla selezione:*

attraverso la selezione viene attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

- a) Valutazione individuale;
- b) Esperienza professionale;
- c) Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali e alla formazione certificata;

I requisiti devono essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione e la selezione ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Preso atto che il CCDI per l'anno 2023 stabilisce che è assegnata all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, da effettuarsi sulla base del sistema di valutazione approvato, una quota delle risorse stabili del fondo risorse decentrate pari ad € 3.000,00 (un differenziale per area funzionari ed E.Q., un differenziale per area istruttori, un differenziale per area operatori esperti) fissando la decorrenza delle stesse dal 1/1/2023;

Dato atto che, in applicazione del citato regolamento, per l'attribuzione delle nuove posizioni economiche compete allo scrivente indire tra il personale dell'Ente in servizio a tempo indeterminato apposita procedura selettiva;

Visto lo schema di avviso pubblico di selezione elaborato in esecuzione dei criteri dettati dal regolamento che disciplina le modalità di selezione per la progressione economica all'interno dell'area e il relativo modello di domanda di partecipazione alla selezione;

Ritenuto pertanto di procedere all'indizione delle selezioni di cui si tratta;

Tutto ciò premesso e considerato;

DETERMINA

Di indire selezione riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Montecreto per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza per l'anno 2023, con decorrenza 1° gennaio 2023, tenuto conto dei criteri dettati dal citato regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno dell'area, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 30/12/2023;

Di approvare l'avviso pubblico di selezione e il modello di domanda di partecipazione;

Di disporre che all'avviso con lo schema di domanda sia data adeguata pubblicità;

Di disporre che le domande dovranno pervenire entro le ore 12 del giorno 15/1/2024;

OGGETTO: Bando Progressione Economica Orizzontale Anno 2023. Decorrenza economica gennaio 2023

VISTO l'art. 14 - Progressioni economiche all'interno delle aree – del CCNL 16/11/2022 il quale recita "1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. 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. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, 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;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; 2) 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e

professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. 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 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. ~~L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.~~

VISTO altresì l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, 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. 3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche";

Dato atto che:

- In data 19/12/2023 è stato sottoscritto il CCDI accordo economico anno 2023, nel quale sono state stabilite le risorse da destinare a finanziare le nuove progressioni economiche per l'anno 2023, pari € 3.000,00 (un differenziale per area funzionari ed E.Q., un differenziale per area istruttori, un differenziale per area operatori esperti) con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2023.

- In attuazione di quanto sopra con determinazione n.42 del 30.12.2023 è stata avviata la procedura selettiva per l'applicazione della progressione economica orizzontale all'interno della categoria per l'anno 2023,

RENDE NOTO CHE

E' indetta procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Montecreto appartenenti alle categorie B - C - D. Le progressioni orizzontali di cui alla presente selezione sono relative all'anno 2023 e saranno attribuite con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2023.

1. REQUISITI DI AMMISSIONE

1. In esecuzione di quanto previsto nel regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree approvato con delibera di G.C. n. 79 del 30.12.2023, sono ammessi alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato in possesso, alla data del 31/12/2022, dei seguenti requisiti generali:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi TRE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
 - b) per partecipare è richiesta l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza del termine per la presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva con gli effetti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021;
 - c) alla progressione economica può partecipare il personale che abbia conseguito una valutazione media negli ultimi tre anni disponibili superiore o pari a 6/10.Sono altresì previsti requisiti specifici per concorrere alla selezione, come meglio specificati all'art. 4 del regolamento citato ed in particolare attraverso la selezione viene attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:
 - a) Valutazione individuale;
 - b) Esperienza professionale;
 - c) ~~Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali e alla formazione certificata;~~
2. Per difetto dei requisiti di ammissione l'amministrazione può disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione.

2. CRITERI E NUMERO PROGRESSIONI FINANZIABILI

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è stato definito in sede di ripartizione annuale del fondo (un differenziale per area funzionari ed E.Q., un differenziale per area istruttori, un differenziale per area operatori esperti).

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto.

Una volta determinata la graduatoria per area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili (come definito dalla contrattazione decentrata per l'anno 2023 e pari ad € 3.000,00), fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

3. Presentazione della domanda.

La partecipazione avviene esclusivamente mediante compilazione di un modulo di domanda che dovrà pervenire all'ente entro il 15/12/2024.

Nella domanda, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità, e a pena di esclusione, oltre ai dati anagrafici, il profilo professionale, la categoria giuridica e la posizione economica in godimento, quanto segue:

- di non essere stati sottoposti a procedimento disciplinare nei due anni precedenti la valutazione, concluso con irrogazione di provvedimento di grado superiore alla censura (rimprovero scritto);
- di aver maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni;
- di avere riportato nell'ultimo triennio una valutazione media pari o superiore a 6/10, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'ente;

4. GRADUATORIE ED INQUADRAMENTO

1. Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica, saranno seguiti i criteri e la metodologia indicati nel regolamento per le progressioni orizzontali approvato con delibera di G.C. n. 79 del 30.12.2023.
2. I punteggi relativi alla valutazione delle prestazioni saranno attribuiti sulla base delle schede di valutazione della performance degli ultimi tre anni disponibili.
3. La commissione, composta dal segretario e dai responsabili di area, valuterà i titoli posseduti dai dipendenti e completerà le operazioni di valutazione dei titoli, trasmetterà la documentazione completa al responsabile del servizio personale per l'approvazione degli atti della commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie. Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per area. Con determinazione del responsabile del servizio personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito per area.
4. In caso di parità nel punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità prevarrà il più anziano di età.
5. La graduatoria sarà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune di Montecreto per 15 giorni e affisse in luogo accessibile ai dipendenti. Decorso tale termine, le graduatorie diventano definitive.
6. Il dipendente, entro sette giorni dalla pubblicazione della graduatoria, potrà presentare reclamo alla commissione in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.
8. La commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.
9. L'attribuzione delle posizioni economiche al personale che risulterà vincitore ha effetto giuridico ed economico dal 01.01.2023.

5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art.13, del D.lgs n.196/2003 e del Regolamento U.E. 679/2016 i dati forniti dai candidati verranno trattati ai fini dello svolgimento dei compiti istituzionali relativi alla procedura per l'espletamento della selezione e per l'eventuale successivo inquadramento nella nuova posizione economica. Il trattamento dei dati si svolgerà nel rispetto delle libertà fondamentali senza ledere la riservatezza e la dignità dei candidati, adottando sempre principi ispirati alla correttezza, liceità, trasparenza, necessità e pertinenza. Per il trattamento dei dati verranno utilizzati strumenti atti a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati. La firma apposta in calce alla domanda vale come autorizzazione all'Ente ad utilizzare i dati per fini istituzionali, ai sensi del D.lgs n.196/2003 e del Regolamento U.E.679/2016.

Il titolare del trattamento dei dati è il Responsabile del Personale Dott.ssa Castelli Angiolina.

Il presente avviso di selezione costituisce *lex specialis* e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita, senza riserva alcuna, di tutte le disposizioni ivi contenute.

Il responsabile del procedimento è il Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile Dott.ssa Castelli Angiolina.

6. Pubblicazione

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente. Tutte le comunicazioni, informazioni, modifiche e integrazioni relative al presente avviso nonché la graduatoria finale verranno pubblicate con le stesse modalità. Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei candidati, non possono essere pubblicate verranno trasmesse ai singoli interessati.

7. NORMA FINALE

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal CCNL in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.

AI SEGRETARIO

SEDE

Oggetto: Domanda di partecipazione alla selezione per la Progressione Economica Orizzontale anno 2023. Decorrenza economica gennaio 2023.

Il/la sottoscritto/a _____ dipendente comunale
inquadrate nella categoria _____ posizione economica _____

in relazione al bando per la progressione economica orizzontale in oggetto

CHIEDE

di essere ammesso/a alla selezione per il passaggio alla posizione economica _____.

In tal senso, dichiara, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. n. 445/2000 e consapevole delle sanzioni penali di cui all'art. 76 dello stesso decreto, quanto segue:

- di aver maturato almeno 36 (trentasei) mesi di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si intende richiedere la progressione;
- di non essere incorso in sanzioni disciplinari e /o penali di qualsivoglia natura nell'ultimo biennio.
- di avere conseguito una valutazione media negli ultimi tre anni disponibili superiore o pari a 6/10.

Allegati:

- copia documento di identità.

Montecreto li _____

(firma)
