

**COMUNITA' MONTANA TANAGRO - ALTO E
MEDIO SELE**

BUCCINO (SA) C.A.P. 84021 LOC.BRAIDA, 1
OLIVETO CITRA (SA) VIA PONTE OLIVETO - C.F.
91043190650

COPIA

Proposta N. 112
n. 108 Reg. UFF. RAGIONERIA-OLIVETO
n. 108 Reg. SERVIZIO FINANZIARIO
Determina N. 355 del 09-12-2020 Reg. Segreteria

OGGETTO: APPROVAZIONE AVVISO DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019 - DECORRENZA GIURIDICA ED
ECONOMICA 01/1/2019

Il Responsabile del SERVIZIO FINANZIARIO

Richiamato l'art. 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018 che, testualmente, recita:

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. 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, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. 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. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL;

letto l'art.25 del contratto decentrato integrativo, triennio 2018-2020, approvato dalla giunta esecutiva dell'ente comunitario con deliberazione n.54 del 22.9.2020;

richiamato, altresì, i commi 1° e 2° dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 che così recitano:

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.

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.

visto l'avviso prot. n.9018 del 31.12.2019 a firma del presidente della delegazione di parte pubblica;

richiamato l'accordo sindacale del 4.12.2019, assunto al protocollo generale dell'ente comunitario n.8418 in data 5.12.2019;

visto e letto il CDI 2018-2020 approvato con deliberazione di giunta esecutiva n.54/2020;

riportato, altresì, che:

Il primo elemento di sintesi rispetto al passato contenuto nel CCNL è rappresentato nel comma 2 dell'art. 16 dal momento che viene ripresa, in modo puntuale, la previsione dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e cioè che la progressione economica è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Un altro elemento al riguardo che bisogna considerare è la previsione del comma 8 richiamato dall'art. 16, comma 2 stesso e cioè che le procedure selettive hanno vigenza al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

D'altronde anche la previsione contenuta nell'art. 16, comma 3, secondo la quale le valutazioni da prendere in considerazione, quale elemento prevalente per l'attribuzione delle progressioni economiche, sono quelle riferite alla performance individuale del triennio precedente costituisce una conferma del forte connotato meritocratico che questo istituto deve assumere, che non può essere considerato una sorta di beneficio economico al quale tutti i dipendenti prima o dopo possono accedere. Tale principio è comunque mediato dalla conferma di quanto già era stato previsto all'art.9 del CCNL 11 aprile 2008 e cioè del requisito minimo di permanenza nella posizione economica pari a 24 mesi, che determina in costanza di ricorso a tale istituto un avvicendamento nell'attribuzione del beneficio. Beneficio rispetto al periodo di valutazione, è contenuto nell'art. 16, comma 7, con il quale viene statuito che l'attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, considerando, come sopra descritto, che comunque le valutazioni sono quelle definite nel triennio precedente.

Gli altri elementi che gli enti possono prendere in considerazione in termini di eventualità per l'attribuzione di punteggio aggiuntivo al fine della selezione in parola sono l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

ritenuto pertanto attuare quanto previsto dalle normative e dai contratti sopra richiamati e dai contratti collettivi nazionali e decentrati comparto funzioni locali dare la possibilità agli aventi diritto di potere partecipare all'avviso pubblico per la progressione economica all'interno della categoria;

considerato necessario disciplinare le richieste di progressioni economiche attraverso un avviso pubblico per la selezione degli aventi diritto a presentare la domanda;

ritenuto precisare che la decorrenza giuridica ed economica delle progressioni economiche all'interno della categoria avverrà dal 1/1/2019;

richiamati il d.lgs n.267/00 e ss.mm.ii. e lo statuto comunitario;

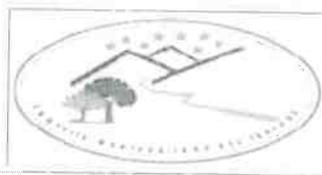
richiamato il decreto n.2 del 5.10.2020, prot. 5888, di nomina a responsabile dell'area amministrativa contabile,

DETERMINA

- 1) **Di richiamare** integralmente quanto indicato in premessa, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) **Di approvare** lo schema di Avviso di selezione per le progressioni economiche orizzontali anno 2019, decorrenza giuridica ed economica 01/1/2019 ed il relativo schema di domanda, qui allegati con lettere "A" e "B" per costituirne parte integrante e sostanziale.
- 3) **Di disporre** la pubblicazione del citato bando all'Albo Pretorio online, sul sito internet della comunità montana Tanagro Alto e Medio Sele e in amministrazione trasparente sino alla scadenza del termine di presentazione delle domande.
- 4) **Di attestare** la regolarità e la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147-bis del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..

Il Responsabile del SERVIZIO FINANZIARIO
FRANCESCO VECCHIA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



COMUNITA' MONTANA TANAGRO- ALTO E MEDIO SELE
BUCCINO (SA) C.A.P. 84021 LOC.BRAIDA, 1
OLIVETO CITRA (SA) VIA PONTE OLIVENTO - C.F. 91043190650

PROPOSTA N. 112 DEL 09-12-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE AVVISO DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019 - DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 01/1/2019

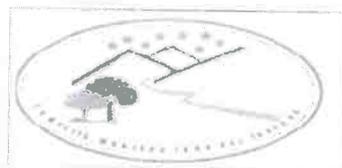
PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si rilascia parere Favorevole di regolarita' contabile, non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente comunitario, ai sensi del comma 1 dell' art. 49 del d.lgs 267/00 e s.m.i e del comma 3 dell' art.7 del regolamento dei controlli interni, approvato con deliberazione di consiglio generale n.5 del 08/02/2013.

Addi', 09-12-2020

Il Responsabile del Servizio Economico - Finanziario
rag. Francesco Vecchia

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



COMUNITA' MONTANA TANAGRO- ALTO E MEDIO SELE
BUCCINO (SA) C.A.P. 84021 LOC.BRAIDA, 1
OLIVETO CITRA (SA) VIA PONTE OLIVETO - C.F. 91043190650

ATTO N. 355 DEL 09-12-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE AVVISO DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019 - DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA
01/1/2019

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione FRANCESCO VECCHIA certifica che copia del presente atto viene pubblicato il giorno 09-12-2020 all'albo pretorio ove rimarra' affisso per 15 giorni consecutivi sino al 24-12-2020, ai sensi dell' art. 124 del d.lgs. 18/08/2000 n. 267.

Addi', 09-12-2020

Il Responsabile della pubblicazione
FRANCESCO VECCHIA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNITA' MONTANA "TANAGRO ALTO E MEDIO SELE"

Sede amministrativa ed istituzionale strada Provinciale 429 n.7 - 84020 Oliveto Citra (SA)
tel. 0828- 750311- mail certificata: protocollo.cmtanagro@asmepec.it

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA - CONTABILE

Richiamato l'art. 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018 che, testualmente, recita:

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. 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, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. 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. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL;

letto l'art.25 del contratto decentrato integrativo, triennio 2018-2020, approvato dalla giunta esecutiva dell'ente comunitario con deliberazione n.54 del 22.9.2020 che testualmente recita:

1. posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;

- Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31.3.1999 e dei criteri di valutazione di cui al "regolamento permanente" – Allegato B;
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
- a. Per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e 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 orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - b. Per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, 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;
 - c. Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo o secondo le modalità disciplinate nell'accordo di secondo livello;
 - 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, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non inferiore al 50 %, arrotondata all'unità superiore, di quelli complessivamente in servizio nella categoria a salvaguardia dei principi di imparzialità

e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso decimali della percentuale di assegnazione;

- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 42/60 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede di valutazioni del sistema permanente per le progressioni orizzontali, di cui all'allegato B del presente CCDI;
- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età;

4. La metodologia di valutazione:

- Le valutazioni delle posizioni organizzative verranno effettuate, per ragioni di opportunità, dall'organismo indipendente di valutazione, mentre per i restanti dipendenti dalle stesse posizioni organizzative;
- nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dalle posizioni organizzative in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente (es. dipendente/funziario 7 mesi – posiz.org. 5 mesi, la prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta). Per le aree cui la responsabilità è stata intervallata da più responsabili la valutazione va fatta congiuntamente;
- in caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato;

richiamato, altresì, i commi 1° e 2° dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 che così recitano:

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.

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;

letto l'art 5 del CCNL comparto regioni /autonomie locali del 31/03/1999 che prevedeva, con parere adesivo dell'ARAN - RAL 260: *“tutti i lavoratori potenzialmente interessati hanno diritto di essere valutati per le prestazioni rese ed i risultati nell'anno cui si riferisce la procedura selettiva della progressione economica orizzontale”*;

visto l'avviso prot. n.9018 del 31.12.2019 a firma del presidente della delegazione di parte pubblica;

richiamato l'accordo sindacale del 4.12.2019, assunto al protocollo generale dell'ente comunitario n.8418 in data 5.12.2019;

visto e considerato che:

Il primo elemento di sintesi rispetto al passato contenuto nel CCNL è rappresentato nel comma 2 dell'art. 16 dal momento che viene ripresa, in modo puntuale, la previsione dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e cioè che **la progressione economica è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.**

Un altro elemento al riguardo che bisogna considerare è la previsione del comma 8 richiamato dall'art. 16, comma 2 stesso e cioè che le procedure selettive hanno vigenza al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

D'altronde anche la previsione contenuta nell'art. 16, comma 3, secondo la quale le valutazioni da prendere in considerazione, quale elemento prevalente per l'attribuzione delle progressioni economiche, sono quelle riferite alla performance individuale del triennio precedente costituisce una conferma del forte connotato meritocratico che questo istituto deve assumere, che non può essere considerato una sorta di beneficio economico al quale tutti i dipendenti prima o dopo possono accedere.

Tale principio è comunque mediato dalla conferma di quanto già era stato previsto all'art.9 del CCNL 11 aprile 2008 e cioè del requisito minimo di permanenza nella posizione economica pari a

24 mesi, che determina in costanza di ricorso a tale istituto un avvicendamento nell'attribuzione del beneficio.

Beneficio rispetto al periodo di valutazione, è contenuto nell'art. 16, comma 7, con il quale viene statuito che l'attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, considerando, come sopra descritto, che comunque le valutazioni sono quelle definite nel triennio precedente.

Gli altri elementi che gli enti possono prendere in considerazione in termini di eventualità per l'attribuzione di punteggio aggiuntivo al fine della selezione in parola sono l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

RENDE NOTO CHE

è indetta una procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle categorie B, C, e D, di cui all'art.16 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni locali e all'art.25 del contratto decentrato integrativo, triennio 2018-2020.

ART.1

REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Possono partecipare alla selezione per le progressioni economiche tutti gli interessati che possiedano i seguenti requisiti:

- essere stati dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018;
- avere maturato alla data del 31 dicembre 2018 un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
- non aver riportato nel biennio precedente quello di decorrenza del nuovo beneficio (biennio 2017-2018) sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- non aver ricevuto nel triennio precedente quello di decorrenza del nuovo beneficio (triennio 2016-2018) una valutazione inferiore a 42/60.

ART.2

DOMANDA E TERMINI DI PRESENTAZIONE

La partecipazione alla selezione deve avvenire mediante presentazione di domanda in carta semplice, utilizzando esclusivamente il modello qui allegato e indicato con lettera "A". I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, a pena di esclusione dalla procedura, dovranno autocertificare, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali in caso di falsità in atti di dichiarazioni mendaci, i propri dati anagrafici, il possesso dei requisiti di partecipazione, eventuali corsi di aggiornamenti o qualificazioni professionali, con accertamento finale, e accludere copia del documento d'identità, in corso di validità.

La documentazione di cui sopra potrà essere consegnata a mano, direttamente all'ufficio protocollo, anche senza busta, o trasmessa tramite p.e.c. all'indirizzo: **protocollo.cmtanagro@asmepec.it**.

Le domande dovranno pervenire entro e non oltre le ore 12:00 del giorno 28 dicembre 2020, pena l'esclusione dalla selezione.

ART.3

CRITERI DI SELEZIONE

Può beneficiare della progressione economica orizzontale una quantità non superiore al 50% del personale in servizio collocato in ciascuna delle categorie B, C e D.

Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base degli indicatori di cui alle schede allegate al presente avviso e indicate con lettera "B".

La valutazione si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare a ciascun elemento d'apprezzamento-valutativo (arricchimento professionale, impegno e qualità della prestazione individuale) uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un punteggio complessivo massimo conseguibile di ciascun candidato alla selezione pari a 60. A ciascun elemento d'apprezzamento-valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato. Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun candidato per concorrere alla posizione economica successiva dev'essere almeno pari a 42 (quarantadue).

Costituisce elemento prevalente per l'attribuzione delle progressioni economiche il punteggio ottenuto negli ultimi tre anni con la valutazione della performance individuale (2016-2018).

Ove i punteggi delle performance o dei risultati delle posizioni organizzative o altri punteggi non fossero espressi in sessantesimi verranno in proporzione riportati a sessanta.

Si ritiene che lo sviluppo delle competenze professionali acquisite e certificate possa essere ben accertato con l'elemento d'apprezzamento denominato "arricchimento professionale" mentre l'esperienza maturata è già insita ai tanti anni di permanenza nella categoria e posizione economica di provenienza che ad oggi sono per ognuno dei partecipanti avente titolo a partecipare ben quindici.

ART. 4

FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA

Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori d'apprezzamento-valutativi (arricchimento professionale, impegno e qualità della prestazione individuale). Esaminate le domande pervenute, il responsabile dell'area amministrativa contabile attribuisce il relativo punteggio e forma la graduatoria.

ART. 5

DECORRENZA INQUADRAMENTO NUOVA POSIZIONE ECONOMICA.

L'inquadramento nella nuova posizione economica orizzontale, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, decorre dall'1 gennaio 2019.

ART.6

AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio. Il presente avviso di selezione costituisce lex specialis, pertanto la partecipazione comporta l'accettazione implicita senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Ai sensi di quanto previsto dal regolamento UE 2016/679 e dal d.lgs. n.196/2003 e ss.mm.ii., i dati contenuti nelle domande e nei documenti alle stesse allegati saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione alle disposizioni normative vigenti in materia.

ART. 7

PUBBLICAZIONE

Il presente avviso di selezione e' pubblicato all'Albo Pretorio della comunità montana Tanagro Alto e Medio Sele, sul sito internet e nella sezione amministrativa trasparente, bandi di concorso.

ART. 8

NORME DI RINVIO

Per quanto non previsto nel presente bando valgono, ancorché applicabili, le disposizioni contenute nel CCNL comparto funzioni locali nonché quelle normative e regolamenti vigenti.

Allegato "A"

Spett.le comunità montana Tanagro Alto e Medio Sele, cortese attenzione del responsabile dell'area Amministrativa contabile Rag. Francesco Vecchia protocollo.cmtanagro@asmepec.it

Autocertificazione - Dichiarazione sostitutiva di certificazione (art. 46 e 47 D.P.R.28 dicembre 2000 n. 445)

Il/la sottoscritto/a _____

c.f. _____

nato/a a _____ (____) il ____/____/____,

residente a _____ (____) in _____ n° _____

CHIEDE

Di partecipare all'avviso pubblico indetto dalla comunità montana Tanagro Alto e Medio Sele per la procedura selettiva per la progressione economica all'interno della categoria _____, di cui all'art.16 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni locali e dell'art. 25 contratto decentrato integrativo anni 2018-2020.

DICHIARA

consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 e 76 del D.P.R. n. 445/2000:

- Di avere un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica attuale o ricoperta al momento di essere collocato in quiescenza;
- di essere dipendente della comunità montana dal _____ o, in caso di quiescenza, di essere stato in servizio fino alla data del _____;
- di avere frequentato i seguenti corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, con accertamento finale, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni:

- di autorizzare il trattamento dei propri dati ai sensi del regolamento UE 2016/679 e del d.lgs 193/2003 e ss.mm.ii.

Allega alla presente il documento d'identità, in corso di validità.

Data _____

Firma autografa _____

Allegato "B"

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE				
(Scheda valida per le progressioni successive alla prima delle Categorie B e C)				
Cognome e nome dipendente:				
Categoria economica e profilo di appartenenza:				
Valutazioni per la progressione economica				
1.	Arricchimento professionale	Massimo.	Punti	Totale
	0,5 punti per ogni corso con accertamento finale	5		
	Anno _____ n° attestati _____			
	Anno _____ n° attestati _____			
	Anno _____ n° attestati _____			
	Anno _____ n° attestati _____			
	Anno _____ n° attestati _____			
2.	Impegno e qualità prestazione individuale	Massimo	Punti	Totale
	(media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente)	55		
		60	TOT.	

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE VALUTATORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE:

IL _____

allegato "B"

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE			
(Scheda valida per tutte le progressioni in Categoria D)			
Cognome e nome dipendente:			
Categoria economica e profilo di appartenenza:			
Valutazioni per la progressione economica			
1. Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
0,5 punti per ogni corso con accertamento finale	5		
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
2. Impegno e qualità prestazione individuale	Massimo	Punti	Totale
(media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente)	55		
	60	TOT.	

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE VALUTATORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE _____

Et. _____