



**COMUNE DI CAROVIGNO  
PROVINCIA DI BRINDISI**

Via Verdi, 1 72012 Carovigno (BR)  
Tel. 0831/997111 – fax 0831/992020  
www.comune.carovigno.br.it

**AREA 2**

**Ufficio personale**

**Avviso interno di selezione per progressione economica orizzontale, categorie A, B, C, e D.**

**IL RESPONSABILE DELL'AREA 2**

**Visti**

- L'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999, che prevede l'istituto contrattuale della progressione e economica interna alla categoria;
- L'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 secondo cui:
  - “1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, 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.”
- L'articolo 16 del CCNL del 21/5/2018 che testualmente dispone: “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.”

- l'art. 30 del vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2019/2021, definitivamente sottoscritto in data 20/12/2019, recante “*Criteria per la progressione economica orizzontale - art.16 C.C.N.L. 21/05/2018*” 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 a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.* 3. *Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.* 4. *Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.* 5. *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. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.* 6. *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 dei seguenti fattori: esperienza acquisita, prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (opportunitamente documentate da motivata relazione del funzionario responsabile addetto alla valutazione), formazione e aggiornamento professionale, prestazione individuale. La disciplina di dettaglio è quella prevista dal Titolo VI del vigente Testo Unico di Valutazione delle Posizioni e delle Performance (articoli da n. 54 al n. 61), approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 122 del 13/05/2016, che dal presente contratto decentrato integrativo si intende integralmente recepito, allegando le relative schede di valutazione (modelli di cui agli allegati “H” e “I” al citato testo unico).* 7. *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 24 mesi, maturata alla data di pubblicazione dell'avviso di progressione orizzontale, nella posizione economica precedentemente acquisita;* 8. *Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), 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;*
- l'art. 12 del CCNL 2016/2018, recante “*Conferma del sistema di classificazione*”, ai sensi del quale il sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL 1999 resta articolato in quattro categorie: A, B, C, D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria; per la individuazione e collocazione di particolari profili professionali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3. Risulta disapplicato con riferimento alla categoria D, l'accesso nella posizione economica D3;

**Visto** il Testo unico di valutazione delle posizioni e delle performance di questo Comune approvato con deliberazione di G.C. n. 122 del 13.05.2016;

**Visto** il verbale di delegazione trattante prot. n. 28298/2020 del 16/12/2020 sottoscritto dalla parte sindacale e dalla parte pubblica nella quale si è previsto di programmare una progressione economica orizzontale e attivare le procedure per l'attribuzione della PEO nella misura del 50% degli aventi diritto con decorrenza dal 01.01.2020;

**Visto**

- il vigente contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 definitivamente sottoscritto in data 20/12/2019;

- il vigente contratto decentrato integrativo economico 2020, definitivamente sottoscritto in data 22/12/2020

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 248 del 23/12/2020 con la quale si è determinato di procedere all'avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (peo) limitatamente alla percentuale del 50% in ciascuna categoria giuridica, con effetti giuridici ed economici a decorrere dal 01.01.2020 nei limiti della spesa di € 13.600,00;

**Vista** la propria determinazione n. 1378 del 29/12/2020 e la successiva determinazione n. 1389 del 30/12/2020 con la quale è stato approvato lo schema del presente avviso di selezione;

**Dato atto** che il presente Avviso e l'allegata domanda di partecipazione modificano e sostituiscono ad ogni effetto quelli approvati con determina n. 1378/2020;

## RENDE NOTO

### Art. 1 – INDIZIONE DELLA SELEZIONE

È indetta una selezione pubblica per la progressione economica riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Carovigno nella misura del 50% ciascuna, secondo i contingenti come di seguito definiti:

Categoria giuridica	n. Dipendenti	50% dei dipendenti inseriti nella categoria
A	0	0
B1	4	2
B3	1	1
C	12	6
D	9	5

Gli effetti della progressione decorrono dal 01.01.2020 e/o dall'effettivo compimento di 24 mesi di servizio nella categoria immediatamente inferiore.

### Art. 2 - REQUISITI GENERALI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione tutti i dipendenti che:

- risultino in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2020;
- alla data di pubblicazione del presente avviso abbiano maturato almeno 24 (ventiquattro) mesi di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si intende richiedere la progressione;
- abbiano assicurato nell'anno precedente (2019) a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico (01.01.2020) una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza:
  - ✓ ferie, riposo compensativo;
  - ✓ assenza per infortuni per causa di servizio;
  - ✓ permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - ✓ astensione per maternità;
  - ✓ assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - ✓ assenza per permessi L. 104/92, art. 33, c. 3;
- non siano incorsi in sanzioni disciplinari superiori alla censura nell'ultimo biennio (2018/2019) precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico (01.01.2020);

- non abbiano ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa svolta nell'ultimo biennio (2018/2019) precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico (01.01.2020)

### **Art. 3 - REQUISITI SPECIFICI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE**

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono:

- ✓ l'esperienza acquisita;
- ✓ le prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale;
- ✓ la formazione e aggiornamento professionale;
- ✓ la prestazione individuale

### **Art. 4 – MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI PARTECIPAZIONE**

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda in carta semplice, redatta secondo lo schema allegato al presente avviso disponibile presso l'ufficio personale riportante tutte le indicazioni e i dati in esso contenuti. La domanda di ammissione, dovrà essere debitamente compilata e sottoscritta.

I candidati, nella domanda di partecipazione, 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.

Si precisa che i corsi di formazione ed aggiornamento frequentati andranno indicati nella domanda ed allegati i relativi attestati di partecipazione/frequenza.

Non saranno prese in considerazione le domande prive di sottoscrizione.

La domanda con acclusa copia del documento di riconoscimento, dovrà essere indirizzata all'Area 2, Ufficio personale e consegnata con le seguenti modalità:

- consegna a mani, direttamente all'ufficio protocollo del Comune;
- tramite pec al seguente indirizzo: [protocollo.comune.carovigno@pec.rupar.puglia.it](mailto:protocollo.comune.carovigno@pec.rupar.puglia.it) in questo caso la domanda con le autocertificazioni dovrebbe essere firmata digitalmente

Il termine per la presentazione delle domande è fissato in giorni 20 dalla pubblicazione del presente avviso all'Albo pretorio on line e, pertanto entro e non oltre il **19/01/2021** alle ore 12,00.

L'ente non assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a cause non imputabili al comune stesso

### **Art. 5 – CRITERI DI SELEZIONE**

Il numero di dipendenti aventi titolo al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è fissato nella misura del 50% di ciascuna categoria e, comunque, in relazione alla disponibilità delle risorse e nei limiti concordati in sede di delegazione trattante del 16/12/2020.

La selezione avviene con le modalità definite nel Testo unico di valutazione delle posizioni e delle performance di questo Comune approvato con deliberazione di G.C. n. 122 del 13.05.2016, nonché in base agli artt. 2 e 3 del presente avviso e nei limiti dei punteggi massimi, come riepilogati nella tabella che segue:

Categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Totale massimo
A	Punti 20	Punti 10	Punti 30	Punti 40	Punti 100
B	Punti 20	Punti 10	Punti 30	Punti 40	Punti 100
C	Punti 20	Punti 10	Punti 30	Punti 40	Punti 100
D	Punti 20	Punti 10	Punti 30	Punti 40	Punti 100

I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente (2018/2019) a quello di attuazione della progressione.

#### **Art. 6 – VALUTAZIONE**

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere il riesame al valutatore, formalizzando con separata nota le proprie motivazioni entro 10 giorni dalla data in cui la scheda è stata consegnata e sottoscritta per presa visione dal valutato.

Il valutatore, alla luce delle motivazioni adottate, conclude il procedimento di riesame entro i sette giorni successivi a quello in cui ha ricevuto la richiesta, assumendo la decisione finale in merito alla valutazione definitiva.

Se persiste l'insoddisfazione da parte del valutato sulla decisione definitiva del valutatore, questi può contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, promuovendo dinanzi alle commissioni di conciliazione, istituite presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/2010.

#### **Art. 7 – FORMAZIONE, VALIDITA' ED UTILIZZAZIONE DELLA GRADUATORIA**

La progressione economica è attribuita in ordine decrescente ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, avuto riguardo al punteggio totalizzato nella scheda di valutazione, redatta secondo i modelli di cui agli allegati "H" e "I" del succitato Testo unico di valutazione delle posizioni e delle performance di questo Comune.

Le graduatorie approvate dal responsabile del Settore Personale, vengono pubblicate all'albo pretorio e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio ricorsi per eventuali errori od omissioni, che dovranno comunque essere esaminati e risolti entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Una volta definitive le graduatorie per ogni categoria, 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.

#### **Art. 8– TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Tutti i dati personali e sensibili forniti dai candidati per l'espletamento della presente procedura selettiva saranno raccolti dall'Amministrazione comunale e trattati nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.,

#### **Art. 9 – AVVERTENZE GENERALI**

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 e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso si fa riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente in materia e dal Testo unico di valutazione delle posizioni e delle performance di questo Comune approvato con deliberazione di G.C. n. 122 del 13.05.2016

Carovigno, lì 30/12/2020

**Il funzionario responsabile**  
**Dott. Cotrino Leo**