



COMUNE DI CELLINO SAN MARCO - Provincia di Brindisi

SERVIZIO AFFARI DEL PERSONALE E CONCORSI

AVVISO DI SELEZIONE PER IL CONSEGUIMENTO, A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2009, DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI DEL PERSONALE E CONCORSI

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
VISTO il vigente Regolamento comunale di disciplina delle procedure per l'accesso all'impiego;
VISTA la Legge 10/4/1991, n. 125, sulla pari opportunità tra uomini e donne sull'accesso al lavoro;
VISTO l'art. 5 del C.C.N.L. per il personale del comparto delle Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 31 marzo 1999;
VISTO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro sottoscritto in data 22 dicembre 2009;
VISTA la propria Determinazione n. 1207 del 3 dicembre 2009;
VISTA la propria Determinazione n. 4 del 5 gennaio 2010 con la quale è stato approvato il presente avviso di selezione per il conseguimento da parte del personale avente diritto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, della progressione economica all'interno della categoria;
VISTO il D.Lgs. 30/3/2001 n. 165;
VISTO il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267;
VISTO il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;

RENDE NOTO

Che in relazione alle determinazioni assunte, con riferimento all'esercizio finanziario 2009, in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa di Lavoro, sarà effettuata quanto prima selezione, per il personale dipendente avente diritto, ai fini del conseguimento, a decorrere dal 1° gennaio 2009, della progressione economica all'interno della categoria.

Le risorse finanziarie decentrate destinate alla progressione di cui al presente avviso ammontano ad € 7.400,00, già impegnate con propria Determinazione n. 1207 del 3 dicembre 2009.

Il personale dipendente che avrà favorevolmente concluso la selezione beneficerà, a decorrere dal 1° gennaio 2009, dell'incremento economico previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (31 luglio 2009), corrispondente al differenziale tra la posizione economica in godimento a quella conseguita a seguito della selezione medesima.

REQUISITI E MODALITA' PER L'ESECUZIONE DELLA SELEZIONE

Fermo restando quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, si riporta integralmente di seguito l'art. 6 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro sottoscritto in data 22 dicembre 2009 con cui è stata concordata la disciplina inerente i requisiti e modalità di esecuzione delle selezioni di cui al presente avviso:

1. *La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici corrispondenti alla sequenza delle posizioni economiche risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto autonomie locali vigenti nel tempo. Detta progressione economica si realizza, altresì, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 CCNL 31 marzo 1999, completati ed integrati in sede di contrattazione decentrata, per quanto disposto all'art. 16, comma 1, del citato CCNL.*
2. *Ai fini della progressione economica all'interno della categoria, secondo la disciplina di cui al precedente comma, il lavoratore deve essere in possesso, tra l'altro, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento che, al 1° gennaio dell'esercizio cui fa riferimento il relativo accordo decentrato integrativo, sia pari almeno a ventiquattro mesi di servizio lavorativo, prestato a tempo indeterminato, alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001.*
3. *La programmazione dei passaggi nell'ambito delle categorie, tenuto conto di quanto stabilito ai precedenti commi, avviene nei limiti delle risorse decentrate annue all'uso disponibili, in funzione della selezione del personale dipendente avente diritto, in servizio al 1° gennaio dell'esercizio cui fa riferimento il relativo accordo decentrato integrativo, sulla base della valutazione, da parte del Responsabile di Settore/Area competente, relativa al servizio lavorativo prestato nella posizione economica posseduta fino al 31 dicembre dell'esercizio precedente.*
4. *La progressione economica all'interno della categoria si attua attraverso un sistema di valutazione annuale che tiene conto dei parametri di cui alle tabelle di valutazione riportate in calce al presente articolo, con le seguenti precisazioni: il calcolo dell'esperienza professionale avviene computando i periodi di servizio, debitamente documentati, prestati a tempo indeterminato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001; la sommatoria dei valori numerici attribuiti ai singoli fattori valutativi, sulla base della loro incidenza percentuale, determina il punteggio utile per la collocazione in graduatoria per categoria. Avranno diritto alla progressione alla posizione economica successiva i dipendenti che, nei limiti delle risorse assegnate per categoria, a seguito della relativa selezione avranno ottenuto un punteggio minimo pari a 1,90, al netto dell'abbattimento di cui al successivo comma 5. A parità di punteggio complessivo prevalgono, nell'ordine, l'anzianità di servizio e la maggiore età. Le economie derivanti dall'eventuale mancata attribuzione, per effetto dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo, della progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono soggette alla normativa prevista all'art. 17, comma 5, CCNL 1° aprile 1999.*
5. *Nelle selezioni tendenti a valutare, secondo i criteri e i requisiti testé citati, le prestazioni del personale dipendente avente diritto ai fini del conseguimento del beneficio della progressione alla posizione economica successiva, il relativo punteggio subirà un abbattimento proporzionale alle assenze dal servizio per malattia verificatesi nell'anno solare antecedente la data di sottoscrizione, da parte del Responsabile di Settore/Area competente, della predetta tabella di valutazione. Sarà comunque escluso dalle selezioni il personale dipendente che, nell'anno solare antecedente la suddetta data, avrà totalizzato più di trenta giorni di assenza dal servizio per malattia; non avranno alcuna incidenza, ai fini dell'applicazione del presente comma, le assenze dal servizio per malattia dovute ad infortunio sul lavoro, a causa di servizio, a ricovero ospedaliero o a day hospital (e relativi periodi di convalescenza post ricovero debitamente certificati), nonché quelle relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, ovvero quelle fattispecie, previste dalla normativa vigente, per cui il dipendente, a seguito di giudizio sanitario emesso dalla commissione medica di verifica competente, è stato dichiarato temporaneamente inidoneo al servizio. Per il personale dipendente eventualmente cessato alla data di cui sopra, l'anno solare di riferimento per l'applicazione della disciplina in argomento è quello antecedente la data del collocamento a riposo.*
6. *Fatti salvi i rimedi previsti dall'ordinamento giuridico per la tutela in sede giurisdizionale delle situazioni soggettive attive, avverso l'atto di valutazione delle prestazioni del personale ai fini dell'eventuale conseguimento del beneficio della progressione alla posizione economica successiva, è possibile ricorrere, presso l'Ufficio del Segretario Generale, entro il termine di dieci giorni da quello in cui il dipendente ne viene a conoscenza.*
7. *Le parti, con riferimento all'esercizio finanziario 2009, anche a parziale deroga della disciplina sopra indicata, concordano altresì quanto di seguito riportato:*
 - la selezione sarà esclusivamente rivolta al personale dipendente avente diritto, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato;
 - il termine di riferimento, pari a un anno, per l'applicazione della disciplina disposta al precedente comma 5, viene ridotto a mesi dieci;
 - le risorse decentrate, destinate all'attuazione della disciplina di cui al presente articolo (€ 7.400,00), vengono suddivise per categorie contrattuali come segue:
 - € 325,00 __ categoria A
 - € 920,00 __ categoria B
 - € 3.800,00 __ categoria C
 - € 2.355,00 __ categoria D.

<i>Dipendente</i>		
PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. A		
<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
100 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	60%	_____
101 RISULTATI OTTENUTI NELLE PRESTAZIONI RESE (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti rispetto alle direttive ricevute)	15%	_____
102 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute)	15%	_____
103 FLESSIBILITA' DI ADATTAMENTO A PRESTAZIONI DI LAVORO DIFFERENZIATE	10%	_____
	100%	_____

<i>Dipendente</i>		
PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. B		
<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
200 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	50%	_____
201 RISULTATI CONSEGUITI (risponde degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute)	10%	_____
202 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo)	10%	_____
203 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali)	10%	_____
204 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
210 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	100%	_____

<i>Dipendente</i>		
PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. C		
<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
300 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	40%	_____
301 RISULTATI CONSEGUITI (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)	10%	_____
302 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza)	10%	_____
303 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)	10%	_____
304 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
305 FLESSIBILITA', INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE NEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)	10%	_____
310 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	100%	_____

<i>Dipendente</i>		
PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT. D		
<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
400 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	15%	_____
401 RISULTATI CONSEGUITI (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)	15%	_____
402 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza; capacità di pianificare la gestione delle risorse assegnate; capacità di coordinamento sistematico di conoscenze evolute pluri specialistiche)	15%	_____
403 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)	10%	_____
404 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
405 FLESSIBILITA', INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE NEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)	15%	_____
406 CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI E COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI (capacità di organizzare l'unità operativa assegnata e di gestire processi integrati; capacità di orientamento delle attività per gruppi di lavoro; senso del ruolo e attitudine alla comunicazione esterna; capacità di auto verifica dei risultati conseguiti; elevate conoscenze tecnico specialistiche atte ad ottimizzare le interrelazioni fra le diverse funzioni; capacità di leadership)	10%	_____
410 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	100%	_____

Il punteggio da attribuire all'esperienza professionale è rapportato al numero di anni di servizio nell'Ente o negli Enti del comparto (0,007142 per ogni mese intero) per un massimo di anni 35. Ad ogni parametro di valutazione delle prestazioni individuali è attribuito un punteggio da 0 a 3 (insufficiente - adeguato - buono - ottimo).

Al titolo di studio è attribuito il seguente punteggio:

CAT. B : diploma scuola media superiore: 3; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT. C: Laurea: 3; diploma scuola media superiore: 2,5; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT.D: Laurea con abilitazione professionale: 3; Laurea: 2,5; Diploma universitario o laurea breve: 2; diploma scuola media superiore: 1,5; diploma di qualifica: 1; scuola media inferiore: 0.

Individuato con atto formale, ai sensi della richiamata disciplina, il personale dipendente avente diritto alla selezione, si provvederà alla relativa valutazione, da parte dei Responsabili dei Servizi competenti, mediante la compilazione e sottoscrizione delle schede sopra evidenziate.

Effettuate le valutazioni testé citate e soddisfatte le condizioni di cui alla disciplina riportata all'art. 6, comma 6, del predetto Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro sottoscritto in data 22 dicembre 2009, con successivo provvedimento verrà approvata la graduatoria finale di merito e disposta, conseguentemente, l'individuazione del personale dipendente che, utilmente collocato nella graduatoria medesima, potrà beneficiare, con decorrenza 1° gennaio 2009, della progressione alla posizione economica successiva.

Con ulteriore Determinazione Dirigenziale il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria verrà inquadrato giuridicamente, con decorrenza 1° gennaio 2009, nella posizione economica conseguita.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente avviso di selezione verrà pubblicato per trenta giorni all'Albo Pretorio Comunale e sul sito web dell'Ente.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso di selezione, si rinvia alla disciplina prevista dalla vigente normativa contrattuale nazionale e decentrata.

Per ogni chiarimento ed informazione il personale dipendente interessato potrà rivolgersi al Servizio Affari del Personale e Concorsi del Comune.

Cellino San Marco, li 5 gennaio 2010.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Michele MANCARELLA**