



OGGETTO: AVVISO DI SELEZIONE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – ANNO 2021 – Categorie A B C D;

Visto l'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018: "Progressioni economiche all'interno della categoria" - Comma 3 / Comma 6;

Visto l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018: "Conferma sistema di classificazione";

Visto l'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018: "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie";

Visto l'art. 18 del CCDI per gli anni 2019 – 2020 – 2021: "Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria", siglato in data 17.12.2019, come modificato dal CCDI 23.12.2021;

Visto l'art. 23 del DLgs n. 150/2009 e s.m.i.;

Visti i criteri per le progressioni;

Dato atto che tra l'Amministrazione Comunale, le Organizzazioni sindacali territoriali e le R.S.U. è stata sottoscritta in data 14 dicembre 2021 la pre intesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) 2021 in cui si prevede di vincolare e destinare per le selezioni, con valenza 2021, un importo complessivo pari ad € 14.723,26=.

Considerato che l'accordo decentrato del 2021 prevede espressamente per la valutazione la media dei valori riferiti al triennio 2018 – 2019 – 2020

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 22 dicembre 2021, con cui si è autorizzata la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) 2021, siglato in data 23 dicembre 2021, come da pre intesa del 14 dicembre 2021 precedentemente richiamata.

SI RENDE NOTO

Che è indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, con decorrenza economica e giuridica 01/01/2021, destinate al personale in servizio nelle Categorie A, B, C e D.

COMUNE DI BOFFALORA SOPRA TICINO

Provincia di Milano



Alla procedura di selezione possono partecipare i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D in servizio alla data del 01/01/2021. La griglia di attribuzione dei punteggi, calcolati sulla media del triennio 2018-2019-2020 è la seguente:

Categoria	Esperienza Acquisita (MAX)	Arricchimento professionale (MAX)	Formazione (MAX)	Valutazione della prestazione (MAX)	TOTALE
A1 – A2	7	=	=	3	10
A2 – A3	5	2	=	3	10
A3 – A4	3	3	=	4	10
A4 – A5	3	3	=	4	10
B1 – B2	5	=	=	5	10
B2 – B3	2	2	=	6	10
B3 – B4	3	2	2	3	10
B4 – B5	=	2	2	6	10
B5 – B6	=	2	2	6	10
B6 – B7	=	2	2	6	10
C1 – C2	2	2	2	4	10
C2 – C3	=	2	2	6	10
C3 – C4	=	2	2	6	10
C4 – C5	=	2	2	6	10
D1 – D2	=	2	2	6	10
D2 – D3	=	2	2	6	10
D3 – D4	=	2	2	6	10
D4 – D5	=	2	2	6	10
D5 – D6	=	2	2	6	10

Ai sensi dell'Art. 18 del CCDI per gli anni 2019 – 2020 – 2021: “Progressione economica orizzontale nell’ambito della categoria”, siglato in data 17.12.2019, si applicano i vigenti criteri di selezione, di seguito una sintesi:

- A) Per “Esperienza acquisita” si intende un periodo di servizio di 366 giorni nella medesima posizione economica che vale 0,50 per ciascun periodo e il servizio prestato nella posizione economica inferiore che vale 0,25 per ogni periodo di 366 giorni; i dipendenti che hanno superato selezioni per progressioni verticali concorrono alla progressione economica dopo un periodo di 366 giorni maturato nella nuova categoria. Ai fini del calcolo viene considerata esclusivamente l’anzianità maturata presso l’Ente.

COMUNE DI BOFFALORA SOPRA TICINO

Provincia di Milano



- B) Per “Arricchimento personale” si intende: a) aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con profilo professionale diverso ovvero aver svolto mansioni superiori sempre per sostituzione; b) espletamento di attività di coordinamento di unità operativa; c) attivazione di progetti riorganizzazione accompagnato da addestramento del personale in fase operativa.
- C) Per “Formazione” vengono considerati i titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, le partecipazioni a corsi di formazione interna od esterna;
- D) Per “Valutazione della prestazione” si intende la valutazione dell’impegno e della qualità della prestazione individuale, in relazione all’utenza interna ed esterna; del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi; della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; del grado di attuazione degli obiettivi assegnati; delle capacità di iniziativa personale e di proposta di soluzioni innovative e migliorative.

Con riferimento ai punti B) – C) – D) ad una valutazione di “Ottimo” corrisponde il punteggio massimo previsto per la posizione economica di appartenenza del valutato; ad una valutazione di “Buono” corrisponde un punteggio pari alla metà del punteggio massimo previsto per la posizione economica di appartenenza del valutato; ad una valutazione di “Scarso” non viene attribuito alcun punteggio.

Per quanto riguarda la voce “Valutazione della prestazione”, i punteggi sono attribuiti con gradazione e correlati alle schede della procedura operativa di valutazione dei dipendenti:

- ad una valutazione scarsa cui corrisponda un punteggio inferiore ai 70 punti non verrà attribuito nessun punteggio;
- ad una valutazione sufficiente cui corrisponda un punteggio tra 71 ed 80 punti si attribuirà $\frac{1}{4}$ del punteggio massimo previsto dalla griglia di cui sopra;
- ad una valutazione discreta cui corrisponda un punteggio tra 81 e 100 punti si attribuirà $\frac{1}{2}$ del punteggio massimo previsto dalla griglia di cui sopra;
- ad una valutazione buona cui corrisponda un punteggio tra 101 e 120 punti si attribuirà $\frac{3}{4}$ del punteggio massimo previsto dalla griglia di cui sopra;
- ad una valutazione ottima cui corrisponda un punteggio tra 121 e 140 punti si attribuirà il massimo del punteggio previsto.

Con riferimento alla valutazione delle prestazioni delle Posizioni Organizzative si terrà conto delle valutazioni validate dal nucleo di valutazione per il triennio di riferimento. La stessa verrà parametrata alla scala dei cinque criteri sopra individuati.

Modalità e termini di presentazione delle domande

Al fine di partecipare alla progressione i dipendenti interessati compileranno la “Domanda per progressione orizzontale”, con allegato curriculum professionale, redatta su carta libera, sottoscritta con firma autografa, e la consegneranno a mano presso l’Ufficio Protocollo o a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento (A/R., ovvero a mezzo Pec) entro il termine perentorio del 30.03.2022, a pena di esclusione del candidato dalla selezione.

COMUNE DI BOFFALORA SOPRA TICINO

Provincia di Milano



Per le domande di partecipazione a mezzo raccomandata fa comunque fede la data di ricezione presso il protocollo del Comune di Boffalora Sopra Ticino e non la data di accettazione/spedizione dell'Ufficio Postale.

Si precisa che i titoli di studio, i corsi di formazione ed aggiornamento frequentati andranno indicati nella domanda e andranno allegati alla stessa gli attestati di partecipazione/frequenza non archiviati nel fascicolo personale.

La valutazione dei dipendenti non incaricati di P.O. verrà effettuata da una commissione composta dalla conferenza delle posizioni organizzative, su proposta della singola P.O.

Per le posizioni organizzative la valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale.

Scaduti i termini di presentazione delle schede verrà formulata una graduatoria unica di tutti i dipendenti partecipanti alla selezione sulla base dei punteggi conseguiti. Avranno diritto alla progressione i dipendenti dichiarati idonei in ordine di graduatoria, sino a esaurimento delle risorse. Per conseguire l'idoneità il punteggio minimo è pari a 7/10.

In caso di parità verrà data priorità al dipendente con più anzianità nella categoria economica di appartenenza ed in caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità di servizio presso l'Ente.

La graduatoria verrà pubblicata all'Albo Pretorio e sul portale del dipendente. I dati personali verranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679. Ad ogni partecipante verrà attribuito un codice numerico personale

Boffalora Sopra Ticino, **28 FEB, 2022**



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr.ssa Antonella Anecchiarico)