



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it

Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612930-31

SERVIZIO FINANZIARIO - RISORSE UMANE

OGGETTO: BANDO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE DA:

- A) ISTRUTTORE TECNICO – GEOMETRA (EX CAT. C) A FUNZIONARIO TECNICO (EX CAT. D)**
- B) ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE (EX CAT. C) A FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE (EX CAT. D)**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 191 del 12.10.2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 co. 4 del D.Lgs. n.267/2000 e pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, è stato approvato il regolamento per le progressioni verticali;

Dato atto che l'art. 13 del CCNL Enti locali del 16.11.2022 al comma 6 ha previsto che *“in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”*;

Tenuto conto che con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 30.01.2024 veniva aggiornato, nell'ambito del PIAO, il fabbisogno di personale 2024/2026 prevedendo, tra l'altro, la progressione tra aree di due dipendenti dall'area degli istruttori a quella dei funzionari (funzionario tecnico e funzionario di polizia locale), e per far ciò l'Ente ha stabilito di utilizzare la quota dello 0,55% del monte salari 2018 che consente di non dover contestualmente procedere con un'assunzione dall'esterno;

Dato atto che con propria determinazione n. 02/40 del 27.02.2024 è stata indetta la selezione interna per la progressione economica verticale in deroga del personale di questo Comune ed approvato il presente bando;

Verificato che l'anzidetta frazione dello 0,55% del monte salari 2018 (€ 771.207) è pari ad € 4.241,64 e risulta quindi superiore all'importo utile a realizzare due progressioni verticali, posto che il differenziale tra un dipendente dell'area degli istruttori (ex Cat. C) e un dipendente dell'area funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) è di € 1.971,10;

Richiamati i contenuti di cui al citato regolamento per le progressioni verticali;

Preso atto che necessita pubblicare il presente bando sul sito istituzionale del Comune (amministrazione trasparente), sull'Albo pretorio Comunale e sul portale halley per la durata di giorni 10 (dieci);

Visti:

- il D.Lgs. 267/2000;
- la Legge 241/1990;
- il D.Lgs. 165/2001;
- l'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la normativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003 e nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016;

Tutto ciò premesso

RENDE NOTO DI ATTIVARE LE SEGUENTI PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA RISERVATE A N. 2 DIPEDENTI COMUNALI, SECONDO LE REGOLE DI SEGUITO INDICATE:

- A) DA ISTRUTTORE TECNICO – GEOMETRA (EX CAT. C) A FUNZIONARIO TECNICO (EX CAT. D)**
- B) DA ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE (EX CAT. C) A FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE (EX CAT. D)**

ART. 1 - POSTI MESSI A SELEZIONE

1. E' indetta la procedura per la progressione economica verticale, da istruttore tecnico – geometra e di polizia locale (ex cat. C) rispettivamente a funzionario tecnico e di polizia locale (ex cat. D), per n. 2 dipendenti comunali che otterranno il punteggio maggiore nella graduatoria secondo le regole di seguito indicate.

ART. 2 – PROFILO E TRATTAMENTO ECONOMICO

1. La retribuzione annua prevista dal CCNL enti locali del 16.11.2022 (tabelle F-G) è pari a € 25.146,71 (su 13 mensilità).

2. È fatto salvo il miglior trattamento stipendiale qualora partecipi alla selezione un dipendente che, pur inquadrato nell'area degli istruttori, già percepisce una retribuzione superiore a quella prevista al comma 1 che precede. A carico del fondo viene posto l'eventuale assegno ad personam da riconoscere nel caso in cui si determini una riduzione del trattamento in godimento.

3. a) Il profilo del funzionario tecnico possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento e competenze in materia di programmazione. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le attività svolte hanno contenuto tecnico, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Provvede alla ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche, alla gestione di officine complesse, imposta elaborati tecnici, grafici o tecnico-amministrativi, propone interventi manutentivi, collabora alla progettazione di opere, o ne progetta direttamente. Può svolgere attività specialistiche nell'ambito della conservazione e del restauro di reperti di scavi archeologici e museali. Esprime pareri tecnici sulle materie di competenza. Può essere incaricato della direzione lavori. Nell'espletamento delle attività di controllo effettua sopralluoghi di cantieri, fabbriche ed aree pubbliche. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

b) il profilo del funzionario di polizia locale possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento e competenze in materia di programmazione. Coordina l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su

modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Oltre a svolgere attività di vigilanza nelle materie previste per le figure della categoria inferiore appartenenti alla Polizia Locale, espleta attività di ricerca, studio ed approfondimento di leggi e regolamenti di competenza. Collabora nella programmazione e nell'esecuzione gestionale delle attività svolte in tutti i servizi del Corpo di Polizia Municipale, curando la disciplina e l'impiego tecnico-operativo del personale assegnato al Settore. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

ART. 3 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLA PROCEDURA

1. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato in possesso di uno dei seguenti requisiti:
 - a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
2. L'esclusione per difetto dei requisiti prescritti è disposta in qualunque momento con provvedimento motivato.

ART. 4 - CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Costituiscono elementi di comparazione:
 - 1) l'esperienza maturata nell'area di provenienza, anche in altri Enti diversi dal Comune di Golfo Aranci, ed anche a tempo determinato;
 - 2) il titolo di studio;
 - 3) le competenze professionali acquisite.

ART. 5 – PUNTEGGI

1. La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato come segue:

REQUISITO	PUNTEGGIO
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (max 50 punti)	5 punti per ogni anno pieno di permanenza nella categoria di appartenenza
Titolo di studio (max 20 punti)	Diploma di Laurea richiesto per l'accesso alla categoria con votazione pari o superiore a 100/110 (10 punti)
	Diploma di Laurea richiesto per l'accesso alla categoria con votazione pari o inferiore a 99/110 (7 punti)
	(solo nell'ipotesi in cui non si possieda un diploma di laurea) Diploma di scuola media superiore di II grado (5 punti per ciascun titolo)
	Corso di specializzazione/perfezionamento post lauream (I o II livello) di durata almeno annuale attinente, rilasciato da istituzione scolastica/universitaria (2 punti per ciascun titolo)
Competenze professionali acquisite (max 30 punti)	Da attribuire a seguito di colloquio tecnico teso ad accertare anche le competenze acquisite

	nelle materie del servizio di competenza ed attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi ed eventuali abilitazioni professionali
--	--

ART. 6 - DOMANDA DI PARTECIPAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE

1. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, 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.
2. La domanda di ammissione, a pena di esclusione dalla procedura, dovrà essere debitamente compilata e sottoscritta in ogni sua pagina, utilizzando unicamente il modello allegato al presente bando, disponibile sul sito istituzionale del Comune di Golfo Aranci.
3. Non saranno prese in considerazione le domande prive di sottoscrizione né quelle redatte con modelli difformi a quelle reperibili all'indirizzo su indicato.
4. Sarà possibile, per ciascun dipendente, inoltre una singola candidatura per bando di selezione pubblicato.
5. La domanda di ammissione alla selezione dovrà essere consegnata a mano o via mail presso l'Ufficio Protocollo generale entro il **termine di giorni 10 (dieci)** dalla pubblicazione del presente avviso sul sito istituzionale del Comune.
6. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Servizio risorse umane mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

ART. 7 - DOCUMENTI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

1. La domanda di partecipazione deve contenere le seguenti dichiarazioni:
 - a) nome e cognome del dipendente;
 - b) luogo e data di nascita;
 - c) indirizzo di residenza;
 - d) possesso del requisito di ammissione di cui all'art. 3, comma 1 del presente avviso;
 - e) titolo di studio posseduto nell'ambito di quanto previsto all'art. 5 in merito (eventuale);
 - f) eventuali titoli o certificati dai quali sia possibile accertare le competenze acquisite con rilevanza lavorativa.
2. Alla domanda deve inoltre essere **allegata** fotocopia integrale di un **documento di identità** in corso di validità.
3. L'amministrazione si riserva la facoltà di verificare quanto autocertificato nella domanda di partecipazione.

ART. 8 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri.
2. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
3. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile dell'Ufficio risorse umane, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

ART. 9 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 5.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la minor età del candidato e, in subordine, la maggior anzianità di servizio presso l'Ente per cui viene attuata la procedura.

3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile dell'Ufficio risorse umane, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.
5. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione.
6. Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi mediante gli ordinari istituti amministrativi o dinanzi alle autorità giurisdizionali competenti.

ART. 10 - DECORRENZA DEGLI INQUADRAMENTI

1. La decorrenza degli inquadramenti nella posizione giuridica ed economica immediatamente superiore del vincitore della selezione, avviene non prima del 01.04.2024.

ART. 11 - TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. Il trattamento dei dati forniti ha come finalità l'espletamento delle procedure di selezione e la verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.
2. La gestione dei dati è informatizzata e manuale.
3. Il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego ed il mancato conferimento comporterà la esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente bando.
4. I dati personali del candidato possono essere comunicati ad altri enti pubblici. Detti dati non sono ulteriormente diffusi ad altri soggetti.
5. Titolare del trattamento è l'amministrazione comunale.
- 6 Autorizzato al trattamento è il Responsabile del servizio risorse umane Dott. Simone Bertuccelli.

ART. 12 - NORME FINALI

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente bando si rinvia al regolamento comunale per le progressioni verticali ed alla normativa vigente in materia.

Il Responsabile del Servizio Finanziario e risorse umane
F.to Dott. Simone Bertuccelli