

**AVVISO DI SELEZIONE
PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
AI DIPENDENTI DEL PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE – ANNO 2020**

art. 1) Indizione della selezione

1. È indetta una procedura selettiva, relativa all'anno 2020, per l'attribuzione di progressioni economiche ai dipendenti a tempo indeterminato del Parco Regionale delle Alpi Apuane (da ora in avanti "Ente Parco"), appartenenti alle categorie B, C, e D, in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 2, quale adempimento al C.C.D.I. 2019-2021 del 22 dicembre 2020.

2. La presente selezione definisce un'unica graduatoria di merito, per tutti i dipendenti del comparto, senza distinzioni di categoria, per stabilire un ordine di ammissione alla posizione economica immediatamente superiore, fatto comunque salvo quanto previsto all'art. 7, commi 2 e 3, per le modalità di attribuzione stabilite e per il caso particolare contemplato e disciplinato.

art. 2) Requisiti per l'ammissione

1. Sono ammessi alla presente procedura selettiva tutti i dipendenti attualmente in servizio che – alla data del 1° gennaio 2020 – risultavano nei ruoli dell'Ente Parco, con il possesso di:

- un periodo minimo di ventiquattro mesi di permanenza nella posizione economica contrattuale in godimento, la cui maturazione può essere avvenuta anche in enti diversi;
- una valutazione della propria prestazione operativa complessiva (performance) pari o superiore all'80% del totale previsto dal sistema di misurazione e valutazione adottato negli enti in cui hanno prestato servizio, quale media aritmetica dei punteggi annuali del triennio 2017-2019, comprensivi sia della componente prestazionale, sia dei comportamenti professionali ed organizzativi, a valere anche come dato di riferimento anche per la definizione del punteggio di cui al paragrafo 3.1., utilizzando soltanto la valutazione più positiva nel caso di più valutazioni, relative a più soggetti, per il medesimo esercizio;
- una presenza in servizio nel triennio 2017-2019, corrispondente almeno al 70% dei giorni lavorativi, comprendendo nel calcolo i giorni di ferie (anche relativi ad anni pregressi), di congedo di maternità (con l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro) o di paternità, nonché le assenze per infortunio sul lavoro, per ricovero ospedaliero, periodi di malattia superiori a giorni 10 a singolo evento morboso, fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare ed espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1 della L. 8 marzo 2000, n. 53 e i permessi di cui all'art. 33, comma 6 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, limitatamente ai soli dipendenti portatori di handicap grave.

2. Non possono partecipare alla presente procedura selettiva i dipendenti che si trovano all'ultimo incremento previsto all'interno della categoria contrattuale d'inquadramento, nonché i soggetti a cui è stato irrogata, nel triennio 2017-2019, la sanzione disciplinare pari e/o superiore al rimprovero scritto.

3. I requisiti richiesti dai commi precedenti saranno verificati e validati con il supporto dell'U.O. "Affari contabili e personale" prima della valutazione dei contenuti della domanda.

art. 3) Modalità e termini di presentazione della domanda

1. La domanda di integrazione documentale alla presente procedura selettiva consente al dipendente di mettere a disposizione dell'amministrazione eventuali titoli e documenti non conosciuti e/o non presenti agli atti della stessa, al fine di completare e/o integrare il quadro valutativo di ogni dipendente.

2. La domanda va indirizzata al Direttore dell'Ente Parco e redatta secondo il **modulo 1** allegato al presente Avviso. La stessa domanda – completa di tutta la documentazione dichiarata – deve essere inviata, **entro e non oltre le ore 12:00 di venerdì 5 marzo 2021**, unicamente **tramite e-mail**, in modo contemporaneo ai due indirizzi – *protocollo@parcapuane.it* e *abartelletti@parcapuane.it* –

contraddistinguendola all'oggetto con il titolo "integrazione documentale per la selezione di attribuzione della progressione economica orizzontale".

3. Il termine di cui sopra è prorogato alle ore 12:00 di lunedì 5 aprile 2021 esclusivamente per quei dipendenti che – alla data del 5 marzo 2021 – si trovino impossibilitati a presentare la domanda per cause di lungo degenza o di ricovero ospedaliero o comunque di forza maggiore.

4. Alla domanda va altresì allegata copia leggibile in formato *.pdf di un documento di identità in corso di validità.

5. L'Ente Parco non si assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi o ad altre cause non imputabili allo stesso.

art. 4) Motivi di esclusione

1. La domanda di integrazione documentale è esclusa dalla valutazione qualora ricorra una delle seguenti ipotesi:

- presentazione oltre i termini di scadenza previsti;
- mancanza della fotocopia del documento di identità valido.

2. Saranno altresì esclusi dalla presente procedura i dipendenti non in possesso anche di un solo requisito di cui all'art. 2.

3. La valutazione dei titoli sarà effettuata sulla base dei dati già in possesso dell'amministrazione e dei documenti allegati alla domanda, senza possibilità di nessuna integrazione dichiarativa e/o documentale oltre i termini temporali di presentazione di cui all'art. 3.

4. In caso di mancata presentazione della domanda o di sua esclusione per quanto previsto al precedente comma 1, si procederà comunque alla valutazione di ogni dipendente sulla base della documentazione disponibile agli atti dell'amministrazione, purché in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2.

art. 5) Criteri ed elementi di valutazione

1. La graduatoria desume i propri punteggi complessivi da tre campi di valutazione, distintamente riferiti alle risultanze della performance nel triennio 2017-2019, all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Il punteggio di ciascun dipendente è dato dalla somma dei punteggi dei tre campi di valutazione di cui al precedente comma, che assumono il seguente diverso peso massimo potenziale:

a. performance	punteggio massimo	70
b. esperienza maturata	punteggio massimo	10
c. competenze acquisite	<u>punteggio massimo</u>	<u>20</u>
	totale punteggio massimo	100

3. Il punteggio di ciascun campo di valutazione è definito secondo le modalità le e tabelle di correlazione/comparazione/ponderazione di seguito descritte:

3.1. Performance (70 punti)

Il punteggio del primo campo di valutazione deve essere calcolato partendo dai risultati di sintesi ottenuti all'interno del ciclo della "performance" durante il triennio 2017-2019, comprensivi sia della componente prestazionale, sia dei comportamenti professionali ed organizzativi. Ogni valutazione annuale di sintesi della prestazione, dovrà essere preventivamente ricondotta a valore percentuale (0→100%) per ogni esercizio considerato, se non già espressa in quel formato, con le stesse modalità con cui si opera la verifica del requisito di ammissione di cui all'art. 2, comma 1, secondo alinea.

I risultati del ciclo della performance presenti nelle *Relazioni annuali* dell'Ente e degli Uffici saranno comunque assoggettati a preventiva verifica e controllo riguardo alla coerenza con gli atti di programmazione e rendicontazione, nonché sottoposti all'accertamento di eventuali errori di applicazione di procedimenti, indicatori, formule, ecc., con piena facoltà di apportare correzioni ed integrazioni ritenute necessarie, senza entrare nel merito delle valutazioni di giudizio acquisite agli atti.

Una volta validati, i risultati della performance annuale consentiranno di ottenere un valore di sintesi della prestazione, calcolato come media aritmetica del triennio 2017-2019. Il numero percentuale

ottenuto sarà riportato a punteggio specifico definitivo – relativamente al campo di valutazione della “performance” – sulla base della seguente tabella di correlazione:

70 punti se: media triennio = 100%	35 punti se: 86,0% > media triennio ≥ 85,0%
65 punti se: 100% > media triennio ≥ 96,0%	30 punti se: 85,0% > media triennio ≥ 84,0%
60 punti se: 96,0% > media triennio ≥ 94,0%	25 punti se: 84,0% > media triennio ≥ 83,0%
55 punti se: 94,0% > media triennio ≥ 92,0%	20 punti se: 83,0% > media triennio ≥ 82,0%
50 punti se: 92,0% > media triennio ≥ 90,0%	15 punti se: 82,0% > media triennio ≥ 81,0%
45 punti se: 90,0% > media triennio ≥ 88,0%	10 punti se: 81,0% > media triennio ≥ 80,0%
40 punti se: 88,0% > media triennio ≥ 86,0%	5 punti se: 80,0% > media triennio

3.2. Esperienza maturata (10 punti)

Ai fini della valutazione dell’esperienza maturata, si considerano – in primo luogo – tutti i servizi svolti nella pubblica amministrazione fino al 31 dicembre 2019, compresi quelli a tempo parziale e/o determinato, a cui possono aggiungersi i periodi prestati presso altri enti, pure in posizione di comando o di distacco, valorizzando maggiormente gli intervalli di tempo nell’attuale categoria contrattuale e nel medesimo profilo professionale, da intendersi come complesso di analoghe e/o corrispondenti funzioni e/o mansioni assegnate, indipendentemente dalla denominazione data al profilo stesso.

In secondo luogo, si prendono in considerazione le esperienze effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, a favore unicamente di altri soggetti pubblici – ai sensi dell’art. 43, comma 3, della L. 27 dicembre 1997, n. 449 e succ. mod. ed integr. – esclusivamente nel caso in cui si realizzino tutte le seguenti condizioni:

- siano coerenti con le funzioni e/o mansioni del dipendente;
- siano state specificamente autorizzate dall’ente di appartenenza;
- abbiano avuto luogo dopo il 1° gennaio 2010 (esercizio di ultima attribuzione di progressioni orizzontali presso l’Ente Parco);
- abbiano contribuito all’incremento delle entrate degli enti autorizzanti e/o delle risorse decentrate.

Il punteggio di 10 punti totali è ripartito tra le due seguenti voci:

- a) **8** punti per l’esperienza di servizio nella pubblica amministrazione;
- b) **2** punti per le esperienze aggiuntive a quelle ordinarie a favore di altri soggetti pubblici.

3.2.1. Esperienza di servizio nella pubblica amministrazione

Per ottenere il punteggio relativo a questo sottocampo di valutazione, per prima cosa si trasforma il servizio prestato nella pubblica amministrazione, in *anni ponderati come esperienza corrispondente all’attuale ambito professionale di riferimento*”, con l’applicazione dei seguenti coefficienti relativi alle diverse possibili tipologie di servizio, in relazione alla categoria d’inquadramento e alle funzioni/mansioni svolte alla data del 1° gennaio 2020, tenendo conto che le frazioni temporali, pari o superiori a 6 mesi, sono arrotondate all’unità superiore:

1,50 punti per ogni anno svolto in categoria superiore con corrispondente profilo professionale <i>s.l.</i>
1,25 punti per ogni anno svolto in categoria superiore con diverso profilo professionale <i>s.l.</i>
1,00 punti per ogni anno svolto nell’attuale categoria e profilo professionale <i>s.l.</i>
0,75 punti per ogni anno svolto in categoria inferiore con corrispondente profilo professionale <i>s.l.</i>
0,50 punti per ogni anno svolto nell’attuale categoria con diverso profilo professionale <i>s.l.</i>
0,25 punti per ogni anno svolto in categoria inferiore con diverso profilo professionale <i>s.l.</i>

Il valore numerico ottenuto per gli “*anni ponderati*” sarà riportato a punteggio specifico definitivo, sulla base della tabella di correlazione che segue:

8 punti se: anni ponderati > 30	4 punti se: 10 > anni ponderati ≥ 8
7 punti se: 30 > anni ponderati ≥ 20	3 punti se: 8 > anni ponderati ≥ 6
6 punti se: 20 > anni ponderati ≥ 15	2 punti se: 6 > anni ponderati ≥ 4
5 punti se: 15 > anni ponderati ≥ 10	1 punto se: 4 > anni ponderati

3.2.2. Esperienze aggiuntive a favore di altri soggetti pubblici

Si attribuisce 1 punto per ogni attività autorizzata e svolta, fino a non più di 2 attività totali, da cui un risultato massimo ottenibile di 2 punti per questo specifico sottocampo di valutazione.

3.3. Competenze acquisite (20 punti)

Il punteggio riferito al terzo campo di valutazione fa riferimento al complesso delle abilità acquisite – sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi – considerando rispettivamente il numero totale di ore svolte di formazione/aggiornamento durante il triennio 2017-2019, nonché il valore delle competenze certificate a seguito di processi formativi ed esperienze straordinarie, se riferibili alle funzioni e/o mansioni attribuite al dipendente.

Il punteggio di 20 punti totali è ripartito tra le due seguenti voci:

- a) **10** punti per il numero totale di ore di formazione svolte nel triennio;
- b) **10** punti per le competenze acquisite in processi formativi.

3.3.1. Numero totale di ore di formazione svolte nel triennio

Si assegnano i seguenti punteggi in relazione al numero complessivo di ore di formazione (tot_h) conseguite nel periodo 2017-2019, secondo le indicazioni della seguente tabella di correlazione:

10 punti se: $tot_h \geq 150$	5 punti se: $60 > tot_h \geq 50$
9 punti se: $150 > tot_h \geq 125$	4 punti se: $50 > tot_h \geq 40$
8 punti se: $125 > tot_h \geq 100$	3 punti se: $40 > tot_h \geq 30$
7 punti se: $100 > tot_h \geq 80$	2 punti se: $30 > tot_h \geq 20$
6 punti se: $80 > tot_h \geq 60$	1 punto se: $20 > tot_h$

3.3.2. Competenze acquisite in processi formativi

Si fa qui riferimento agli attestati acquisiti dal personale dipendente al termine di percorsi di formazione ed aggiornamento volti a potenziare le conoscenze culturali di base in coerenza con il proprio profilo e/o finalizzati a far proprie adeguate e necessarie competenze per migliorare l'esecuzione delle funzioni e/o mansioni ricoperte. Sono qui specialmente valutati i percorsi che hanno inciso in modo significativo sul modo di operare quotidiano e che hanno condotto all'acquisizione di tecniche ed approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo e alle sue variazioni temporali, con particolare riferimento alle novità intervenute sia in termini tecnologici sia normativi.

Le certificazioni valutabili sono di due diverse fattispecie:

- a) nel primo gruppo si collocano gli **eventi di formazione e/o aggiornamento di breve durata**, nel caso in cui siano riferibili alle funzioni e/o mansioni svolte dal dipendente, purché effettuati/partecipati dopo il 1° gennaio 2010 (esercizio di ultima attribuzione di progressioni orizzontali presso l'Ente Parco) ed ottenuti a conclusione di percorsi preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, con l'accertamento finale delle competenze acquisite, da documentare attraverso specifici attestati rilasciati dai soggetti organizzatori/responsabili degli stessi eventi;
- b) nel secondo gruppo sono ricompresi i **titoli superiori e i corsi di formazione e/o aggiornamento di lunga durata** – sempre che risultino coerenti con le funzioni e/o mansioni del dipendente; sono sempre valutabili le certificazioni acquisite dopo il 1° gennaio 2010, ma pure quelle ottenute in periodi precedenti, anche prima dell'impiego, nel qual caso la loro valutazione è effettuata per il presente procedimento – se mai avvenuta prima – precludendone l'utilizzo in future selezioni finalizzate alla progressione orizzontale; rientrano in questo gruppo, i titoli di studio superiori a quelli previsti per l'accesso esterno all'attuale categoria d'inquadramento, nonché i diplomi di dottorato di ricerca, di scuole di alta specializzazione, di master (o corsi o diplomi universitari di perfezionamento), di corsi di formazione e/o specializzazione e/o aggiornamento di almeno 200 ore; l'iscrizione ad albi professionali specifici è valorizzabile in questa sede, se ha comportato il superamento di un "esame di stato" per l'ingresso e se ha dato luogo a prestazioni di servizio a favore dell'Ente Parco successivamente al 1° gennaio 2010, in cui il dipendente ha dovuto fruire di tale specifico titolo.

Riguardo alle certificazioni di cui alla precedente lettera a) – *eventi di formazione e/o aggiornamento di breve durata* – la documentazione prodotta sarà valutata sulla base della seguente griglia di assegnazione di punteggio, attribuendo fino ad un massimo di 6 punti:

6 punti per un livello notevolmente elevato di competenze certificate
5 punti per un livello elevato di competenze certificate
4 punti per un livello medio-alto di competenze certificate
3 punti per un livello medio di competenze certificate
2 punti per un livello medio-basso di competenze certificate
1 punto per un livello basso di competenze certificate

Relativamente alle certificazioni di cui alla precedente lettera b) – *titoli superiori e corsi di formazione e/o aggiornamento di lunga durata* – si attribuiscono 2 punti per ogni certificazione valutabile, fino a non più di 2 certificazioni totali, da cui un risultato massimo ottenibile di 4 punti per questo specifico sottocampo di valutazione.

4. Nel caso di parità di punteggio finale di graduatoria, prevale il dipendente con un numero minore di progressioni orizzontali maturate complessivamente durante la propria carriera lavorativa all'interno della medesima categoria contrattuale. In caso di ulteriore parità, prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

art. 6) Approvazione della graduatoria

1. La graduatoria unica sarà approvata con apposita determinazione dirigenziale del Direttore ed affissa all'Albo pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

2. La graduatoria diverrà definitiva ed efficace se, nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione, non saranno presentate allo stesso Direttore contestazioni per eventuali errori od omissioni.

3. La graduatoria risulterà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

4. L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, decorre dal **1° gennaio 2020**.

art. 7) Modalità di attribuzione delle progressioni orizzontali conferibili

1. Il numero dei dipendenti aventi titolo al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore, è conseguente all'attribuzione della risorsa decentrata di cui all'art. 68, comma 2, lettera j) del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 – ammontante a € 11.072,72 secondo il C.C.D.I. del 22 dicembre 2020 – procedendo, in prima istanza, all'attribuzione progressiva del beneficio economico secondo l'ordine della graduatoria di merito conseguente alla presente selezione, fino ad esaurimento di detto fondo o comunque entro la capienza dello stesso.

2. Nel caso di non esaurimento della risorsa decentrata disponibile, per la presenza di un'ultima posizione utile in graduatoria eccedente la capienza del fondo, si procede a scorrere con le posizioni immediatamente successive, secondo l'ordine della graduatoria, ammettendo gradualmente alla progressione economica orizzontale tutte quelle che possono rientrare nella capienza residua.

3. Nel caso estremo di un'attribuzione di tutte le progressioni possibili alla sola categoria D oppure al restante raggruppamento delle categorie B-C riunite – a seguito dell'applicazione dei precedenti due commi – si procede comunque alla promozione di almeno un dipendente appartenente al gruppo rimasto fino a quel momento privo di risultati di avanzamento di posizione economica, con l'annullamento a ritroso e graduale delle progressioni possibili, risalendo la graduatoria unica, fino ad ottenere una risorsa complessiva residua capace di recuperare il primo dipendente del gruppo rimasto non premiato in posizione utile di graduatoria, gestendo la risorsa così ottenuta con le stesse modalità di cui al comma precedente 2;

4. La presente procedura selettiva non può, in nessun caso, promuovere alla posizione economica immediatamente superiore, una quota complessiva di dipendenti dell'Ente Parco superiore al 50% del totale del "comparto", con arrotondamento all'unità superiore.

art. 8) Informativa in materia di protezione dei dati personali

1. Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (*Regolamento generale sulla protezione dei dati personali*), si informano gli interessati che i dati personali sono trattati dall'Ente Parco in qualità di Titolare del Trattamento, esclusivamente per le finalità connesse all'espletamento della presente procedura, nel rispetto della normativa specifica e delle disposizioni dei Contratti Collettivi di Lavoro.

2. Il trattamento dei dati forniti direttamente dagli interessati o comunque acquisiti per le suddette finalità, è effettuato presso l'Ente Parco anche con l'utilizzo di procedure informatizzate da persone autorizzate e tenute alla riservatezza.

3. Il conferimento dei dati è obbligatorio ed il rifiuto di fornire gli stessi comporterà l'impossibilità di dar corso alla valutazione, nonché agli adempimenti conseguenti le procedure selettive a cui si partecipa.

4. I dati personali saranno conservati presso gli Uffici del Responsabile del procedimento (U.O. "Affari contabili e personale), per tutto il tempo necessario in cui il procedimento può produrre effetti ed in ogni caso per il periodo di tempo previsto dalle disposizioni in materia di conservazione degli atti e dei documenti amministrativi.

5. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti, pubblici e privati, e diffusi con esclusione di quelli idonei a rivelare lo stato di salute, quando tali operazioni siano previste da disposizioni di legge o di regolamento.

6. In particolare i provvedimenti approvati dagli organi competenti in esito alla selezione verranno diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dalle norme in materia e attraverso il sito internet dell'Ente Parco (www.parcapuane.toscana.it) nel rispetto dei principi di pertinenza e di non eccedenza.

7. Gli interessati possono esercitare i diritti previsti dall'art. 15 e sgg. del GDPR ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica o la limitazione del trattamento, l'aggiornamento, se incompleti o erronei, e la cancellazione se ne sussistono i presupposti, nonché di opporsi al loro trattamento rivolgendo la richiesta al Responsabile per la Protezione dei Dati Personali (RPD) – Data Protection Officer (DPO), il quale può essere contattato ai seguenti recapiti:

ufficio: Regione Toscana, via di Novoli, 26, 50127 Firenze

telefono: 055 4383806 e-mail: dpo@parcapuane.it

oppure:

all'Ente Parco, in qualità di Titolare, Fortezza di Mont'Alfonso, via per Cerretoli, s.n.c., 55032 Castelnuovo di Garfagnana (Lucca); al seguente indirizzo e-mail: [pec: parcoalpiapuane@pec.it](mailto:pec:parcoalpiapuane@pec.it) o protocollo@parcapuane.it

8. Infine, si informa che gli interessati, ricorrendone i presupposti, possono proporre un eventuale reclamo al Garante per la protezione dei dati personali, secondo le procedure previste pubblicate sul sito dell'Autorità.

art. 9) Norme finali

1. L'Ente Parco si riserva la facoltà, qualora ne ravvisi la necessità, di sospendere o revocare il presente Avviso prima dello svolgimento della procedura, senza che i partecipanti possano vantare diritti di sorta.

2. Il presente Avviso costituisce *lex specialis*, pertanto la partecipazione comporta l'implicita accettazione, senza riserva alcuna, di tutte le disposizioni ivi contenute.

3. Le comunicazioni pubblicate sul sito web istituzionale dell'Ente Parco hanno valore di notifica a tutti gli effetti.

4. Per quanto non previsto nel presente avviso si fa riferimento alle normative vigenti in materia di rapporto di lavoro con gli enti locali, compreso i contenuti del D. Lgs. 165/2001 e succ. mod. ed integr., ai vigenti CC.CC.NN.L. di comparto, nonché al *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco* e ai suoi allegati.

5. Per ulteriori informazioni gli interessati possono rivolgersi all'Ufficio "Affari contabili e personale", dott.ssa. Donella Consolati e dott.ssa Celide Angeli, Fortezza di Mont'Alfonso – 55032 Castelnuovo di Garfagnana – tel. 0583 641337 – mail: dconsolati@parcapuane.it cangeli@parcapuane.it

Il presente Avviso è pubblicizzato integralmente: all'Albo pretorio on line e nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Parco, rispettivamente agli indirizzi web:

www.parcapuane.toscana.it/albo.asp

www.parcapuane.toscana.it/DOCUMENTI/TRASPARENZA/trasparenza_bandi_concorso.htm

Castelnuovo di Garfagnana, 2 febbraio 2021

Il Direttore
Dott. Antonio Bartelletti