



**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 all'interno delle Aree (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ). Anno 2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA 2

Visti

- 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'art. 12 del CCNL del 16/11/2022 che prevede un nuovo modello di classificazione del personale dipendente articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- l'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, rubricato *“Progressioni economiche all'interno delle Aree”* che testualmente recita *“1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106. 2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, ne-*

gli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi; c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente; g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione. 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). 4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione). 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree). 6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

- l'art. 11 del vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023/2025, definitivamente sottoscritto in data 28/12/2023, recante *"Progressioni economiche all'interno delle Aree"* che testualmente recita: *"1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree (c.d. "progressioni orizzontali"), prevista dall'art. 52, comma 1, bis del D.Lgs. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da*

intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. 2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. 3. Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato ed il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area. 4. Possono partecipare alla procedura selettiva i soggetti che: a) risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza degli effetti della progressione; b) negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. c) abbiano maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui decorrono gli effetti della selezione un'anzianità di servizio a tempo indeterminato, di almeno 24 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. E' utile, a tal fine, l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro; d) non siano stati destinatari, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura; 5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio. 6. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo biennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. 7. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva. 8. La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del contingente fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, secondo i criteri di cui alle tabelle di seguito riportate, che ad ogni effetto modificano e sostituiscono le analoghe tabelle di cui al vigente T.U. di valutazione delle posizioni e della performance. 9. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato A del presente CCI. 10. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza

relativa allo stesso periodo considerato. 11. In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio. 12. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Servizio Personale sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal NdV e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni. 13. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente. 14. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura. 15. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area. 16. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate. 17. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rimanda alle disposizioni di cui al vigente T.U. di valutazione delle posizioni e della performance con esso compatibili.”

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 del 21/12/2023 in atti protocollo n. 36631/2023 sottoscritto dalla parte sindacale e dalla parte pubblica in cui si chiarisce che le risorse allocate per la progressione economica all'interni delle Aree, per un importo stimato di € 13.500,00 nei differenziali stipendiali più alti, consentiranno la possibilità di programmare una progressione che riguardi la metà degli aventi diritto per ogni Area Professionale con decorrenza dal 01.01.2023;

Visto

- la delibera Giunta Comunale n. 122 del 28/12/2023 con cui si autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- il vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023/2025 e di destinazione delle risorse per l'anno 2023 definitivamente sottoscritto in data 28/12/2023;
- la determina n. 1569 del 29/12/2023 di impegno delle risorse;

Vista la propria determinazione n. 1588 del 29/12/2023 con la quale è stato approvato lo schema del presente avviso di selezione;

RENDE NOTO

Art. 1 – INDIZIONE DELLA SELEZIONE

È indetta una selezione pubblica per la progressione economica all'interno delle Aree riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Carovigno nella misura della metà degli aventi diritto per ogni Area Professionale, come di seguito definiti:

Area professionale	n. Dipendenti	Metà degli aventi diritto per ogni Area Professionale
Operatori	0	0
Operatori esperti	4	2
Istruttori	13	7
Funzionari ed EQ	8	4

Gli effetti della progressione decorrono dal 01.01.2023.

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 01.01.2023;
- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata;
- abbiano maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui decorrono gli effetti della selezione un'anzianità di servizio a tempo indeterminato, di almeno 24 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. E' utile, a tal fine, l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro 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;
- non siano stati destinatari, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- abbiano assicurato nell'anno precedente (2022) a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico (01.01.2023) 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 abbiano ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa svolta nell'ultimo biennio (2021/2022) precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico (01.01.2023)

Art. 3 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE

Gli elementi di valutazione sono:

- ✓ media delle ultime tre valutazioni di performance individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità;
- ✓ esperienza professionale maturata dall'ultima posizione economica in godimento, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ✓ accrescimento delle competenze culturali: competenza acquisita mediante percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale economico;
- ✓ Eventuale punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art. 14, comma 2, lett. f) del contratto collettivo decentrato integrativo, per il personale con non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni;

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 in questo caso la domanda con le autocertificazioni deve 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 **18/01/2024** 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 alla partecipazione alla progressione economica all'interno delle Aree è fissato nella metà degli aventi diritto per ogni Area Professionale e, comunque, in relazione alla disponibilità delle risorse e nei limiti concordati in sede di delegazione trattante del 21/12/2023.

La selezione avviene con le modalità definite nel contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023/2025, definitivamente sottoscritto in data 28/12/2023 e, per quanto non ivi disciplinato, 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 alle disposizioni del presente avviso e nei limiti dei punteggi massimi, come riepilogati nella tabella che segue:

Area professionale	Media delle ultime tre valutazioni di performance individuali annuali	Esperienza professionale	Accrescimento delle competenze culturali	Totale massimo	Eventuale Punteggio aggiuntivo
Operatori esperti	Punti 55	Punti 40	Punti 5	Punti 100	Punti 3
Istruttori	Punti 55	Punti 40	Punti 5	Punti 100	Punti 3
Funzionari ed EQ	Punti 55	Punti 40	Punti 5	Punti 100	Punti 3

Art. 6 – PROCEDURA

I “*differenziali stipendiali*” sono attribuiti, fino a concorrenza del contingente fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, secondo i criteri di cui alle tabelle sopra riportate. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui sopra. L’effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall’art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell’area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato. In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell’anzianità anagrafica e poi dell’anzianità di servizio. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Servizio Personale sull’accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal NdV e da un dirigente sindacale designato dall’interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni. Al termine della procedura l’ente procede all’approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

Art. 7– 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 dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023/2025, definitivamente sottoscritto in data 28/12/2023.

Carovigno, lì 29 dicembre 2023

Il funzionario Responsabile
Dott. Cotrino Leo