



AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE RELATIVA ALL'ANNO 2020

Avviso di selezione per le progressioni economiche orizzontali riservate al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria A, B, C, D in servizio presso la Camera di Commercio I.A.A. di Venezia Rovigo avente decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2020

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.

Visto il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) 2019 – 2021 e il CCI del 2020 relativo ai “criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo” per l’anno 2020

RENDE NOTO CHE

è indetta una selezione interna per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali al personale di ruolo della Camera di Commercio I.A.A. di Venezia Rovigo, in applicazione del CCI triennale sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e sindacale in data 26 Luglio 2019 e nei limiti delle risorse economiche destinate alle suddette progressioni nel CCI per l’anno 2020 posto alla sottoscrizione il 30/12/2020.

Sono ammessi a partecipare tutti i dipendenti a tempo indeterminato che all’01/01/2020 sono in possesso dei requisiti di accesso di cui al Disciplinare allegato al presente avviso (all.: n. 1).

Non viene richiesta alcuna domanda di partecipazione da parte dei dipendenti: il Servizio Risorse Umane rileverà gli aventi diritto - sulla base dei dati presenti nel gestionale informatico delle presenze e dei dati risultanti agli atti d’ufficio - e formulerà alla Dirigenza una proposta di graduatoria per l’anno 2020, distinta per ogni categoria giuridica (A, B, C, D) ed ordinata secondo i criteri di selezione sanciti nel CCI di cui sopra e riportati nell’allegato Disciplinare.

Il Servizio Risorse Umane provvederà a comunicare al dipendente che non fosse in possesso dei requisiti di accesso la mancata ammissione alla selezione.

La posizione economica superiore sarà attribuita in modo selettivo, per le quattro categorie giuridiche, secondo l’ordine di merito indicato nelle graduatorie finali ed in ragione delle risorse disponibili, che per l’anno 2020 ammontano ad € 30.500,00, così ripartite:

- Categoria A: € 349,84
- Categoria B: € 1.114,21
- Categoria C: € 12.967,53
- Categoria D: € 16.068,42



Le graduatorie saranno approvate con provvedimento del Segretario generale.

In caso di decadenza o annullamento della nuova posizione economica nei confronti di un candidato, si procederà all'attribuzione secondo l'ordine della graduatoria ed in ragione delle risorse disponibili.

Il presente avviso e l'esito della presente selezione vengono pubblicati all'Albo camerale online, come allegato alla determinazione di avvio della selezione, e nella sezione in Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale (tale forma di pubblicità costituisce notifica ad ogni effetto di legge). In particolare, la pubblicazione della graduatoria ha valore di notifica a tutti i partecipanti alla procedura selettiva di cui al presente Avviso.

Le informazioni di cui agli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (anche detto GDPR o Regolamento Generale per la Protezione dei Dati personali), in merito al trattamento dei dati personali raccolti e trattati nell'ambito della presente procedura, sono state rese con l'informativa Privacy di cui all'ordine di servizio n. 31 del 15/12/2020, inerente il rapporto di lavoro.

Per tutto quanto non contemplato dal presente avviso valgono le disposizioni normative e contrattuali di riferimento.

Venezia, 31/12/2020

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.
dott. Giacomo de' Stefani



allegato 1)

DISCIPLINARE afferente la SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE RELATIVA ALL'ANNO 2020

ART. 1 – CRITERI DI ACCESSO

Alla selezione sono ammessi a partecipare tutti i dipendenti a tempo indeterminato che all'01/01/2020:

- a) sono in possesso di 3 schede continuative di valutazione della performance individuale per dipendenti con rapporto a tempo indeterminato (relative alla medesima categoria giuridica per la quale si concorre e immediatamente precedenti all'anno di selezione) di cui almeno 1 rilasciata dalla CCIAA di Venezia Rovigo. Precisazione:
 - ✓ per le mobilità in entrata almeno 3 schede continuative di valutazione di cui almeno 1 rilasciata dalla CCIAA di Venezia Rovigo, mentre le altre relative all'ente di provenienza devono essere "convertibili" nella scala di valutazione del Sistema di Misurazione e valutazione della performance della CCIAA Venezia Rovigo vigente al momento della selezione;
- b) hanno maturato almeno 24 mesi nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre;
- c) nell'anno solare precedente a quello di selezione non hanno superato:
 - 122 giorni di assenza dal servizio nella Camera di Commercio di Venezia Rovigo, per i neo assunti e per i dipendenti provenienti in mobilità al di fuori del sistema camerale;
 - 90 giorni di assenza dal servizio nella Camera di Commercio di Venezia Rovigo per gli altri dipendenti di ruolo della suddetta Camera e per i dipendenti provenienti in mobilità dal sistema camerale.

Rientrano nel conteggio delle assenze i seguenti casi:

- aspettativa senza retribuzione;
- malattia "ordinaria" (fatta eccezione per i casi di: malattia riconosciuta per cause di servizio; malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita; malattia con ricovero ospedaliero anche in day hospital; permesso orario per l'espletamento di visite/ terapie / visite specialistiche / esami diagnostici di cui all'art. 35 CCNL 21/05/2018);
- permessi per partecipazione a concorsi/esami, per lutto, congedo matrimoniale;
- congedi parentali per i periodi in cui non è riconosciuta la retribuzione per intero;
- permesso fruito su base giornaliera per l'espletamento di visite/ terapie / visite specialistiche / esami diagnostici (art. 35 CCNL 21/05/2018);
- permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL 21/05/2018)
- malattia bimbo;
- congedi per la formazione;



- i periodi eccedenti i 18 mesi relativi al progetto di recupero afferente i dipendenti in stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico (art. 44 CCNL 21/05/2018).
- d) nel triennio precedente all'anno di selezione non hanno avuto più di un rimprovero scritto o una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
- e) possono partecipare alla selezione anche i dipendenti comandati/distaccati presso altro Ente/azienda. A tale fine la CCIAA concorderà le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione, le valutazioni che dovranno essere "convertibili" nella scala di valutazione del Sistema di Misurazione e valutazione della performance della CCIAA Venezia Rovigo vigente al momento della selezione.

ART. 2 – CRITERI DI SELEZIONE

Sono stilate graduatorie distinte per ogni categoria giuridica (A, B, C, D).

La collocazione in graduatoria di ciascun dipendente è determinata dalle risultanze del sistema di valutazione permanente attualmente vigente, secondo le regole definite di seguito.

Per ogni anno preso a valutazione:

- a) se il dipendente non è titolare di posizione organizzativa (o alta professionalità negli anni 2017-2018) si considera il punteggio della valutazione complessiva relativa alla performance individuale (sezione 2 della Scheda di valutazione performance);

Eccezionalmente per l'anno 2017, considerato il diverso sistema di valutazione in essere, si prende in considerazione:

- ✓ la somma del punteggio finale attribuito ai criteri 1 e 2 della "Scheda di valutazione personale dipendente" (chiamato "punteggio vecchio sistema"), il cui risultato viene armonizzato attraverso questa proporzione:

$$\text{punteggio vecchio sistema} : 110 = X : 100$$

- b) Se il dipendente è titolare di posizione organizzativa (o alta professionalità negli anni 2017-2018) si considera:

- ✓ il punteggio della valutazione complessiva relativa ai comportamenti (sezione 2 della "Scheda di valutazione personale incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità") il cui valore viene armonizzato attraverso questa proporzione:

$$\text{valutazione comportamenti PO/AP} : 32 = X : 100$$

Eccezionalmente per l'anno 2017 anche per le posizioni organizzative/alta professionalità si fa riferimento alla "Scheda di valutazione personale dipendente". Il risultato della somma del punteggio finale attribuito ai criteri 1 e 2 della "Scheda di valutazione personale dipendente" (chiamato "punteggio vecchio sistema"), viene armonizzato attraverso questa proporzione:

$$\text{punteggio vecchio sistema} : 110 = X : 100$$

- c) Si procede alla media delle valutazioni complessive relative alla performance individuale dei 3 anni.



- d) Il dipendente viene collocato in graduatoria solo se:
- ✓ la sua valutazione individuale media riferita ai 3 anni di valutazione immediatamente precedenti all'anno di selezione è almeno pari al 70% del punteggio massimo attribuibile, che nel sistema di valutazione permanente attualmente in vigore è pari a 100
 - ✓ la scheda di valutazione dell'ultimo anno è positiva.
- e) Si procede ad un'armonizzazione dei punteggi qualora il sistema di misurazione e valutazione venga successivamente modificato.
- f) A parità di punteggio prevarrà in ordine l'anzianità:
- ✓ di servizio presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo (tenuto conto quindi dell'anzianità maturata nelle ex CCIAA di Venezia e CCIAA di Rovigo);
 - ✓ nella categoria di appartenenza;
 - ✓ di servizio nella P.A.;
 - ✓ anagrafica.
- g) L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione delle progressioni economiche.
- h) Per il triennio contrattuale 2019-2021 le progressioni economiche dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa si effettueranno nel limite massimo di: 1 progressione per il 2019, 1 progressione per il 2020, 3 progressioni per il 2021.
- i) l'inquadramento del personale nella nuova posizione economica acquisita a seguito della selezione avverrà con decorrenza non anteriore al 01/01 dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse economiche.
- j) Al fine di rispettare la disposizione del comma 2 dell'art.16 del CCNL si stabilisce che ogni anno possa accedere alle progressioni un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.