

BANDO DI SELEZIONE INTERNO ALL'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI REGGIO CALABRIA PER N.1 PROGRESSIONI VERTICALI B -C1 (PROFILO IMPIEGATO AMMINISTRATIVO)

In esecuzione alla delibera del Consiglio n 13 del 18.03.2021 viene emesso il presente bando interno all'OPI di Reggio Calabria, rivolto ai dipendenti a tempo indeterminato di area comparto - profilo Impiegato Amministrativo cat. B che, in possesso dei necessari requisiti, intendono partecipare alle selezioni interne per titoli e colloqui alle seguenti progressioni di carriera:

- n. 1 progressione verticale da B a C1 rivolta ad Impiegati Amministrativi assunti a tempo indeterminato presso codesto Ente e ricoprenti il livello B da 3 anni.

SI INVITA PERTANTO IL PERSONALE INTERESSATO A PRESENTARE DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI, IN CARTA LIBERA, SECONDO IL FACSIMILE ALLEGATO, ENTRO I SEGUENTI TERMINI PERENTORI DI INIZIO E DI SCADENZA:

DAL 30 marzo 2021 AL 14 aprile 2021

Le domande potranno essere presentate:

- Presso la Segreteria dell'OPI di Reggio Calabria in via Friuli, 19 – Reggio Calabria

Il presente bando è pubblicato in forma integrale presso la sede legale. Copie del bando sono disponibili presso le strutture dell'Ente; lo stesso è altresì reperibile sul sito internet dell'Ente: www.opireggiocalabria.it

Art. 1

Posti a selezione

La presente selezione è riservata esclusivamente ai dipendenti che aspirano al passaggio alla categoria immediatamente superiore rispetto a quella di attuale inquadramento (progressioni verticali);

Art. 2

Requisiti di ammissione e presentazione delle domande

1. Per l'ammissione alla selezione gli aspiranti, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti nell'elenco allegato, presentano entro la data di scadenza sopra fissata, la domanda redatta in carta semplice debitamente sottoscritta, nella quale dovranno essere indicati:

- a) nome e cognome
- b) data, luogo di nascita e residenza
- c) profilo professionale rivestito e struttura di appartenenza
- d) selezione alla quale intende partecipare
- e) il possesso dei requisiti previsti dal bando
- f) curriculum professionale e formativo
- g) in caso il candidato sia portatore di handicap precisazione degli ausili eventualmente necessari per l'espletamento delle prove
- h) indirizzo al quale dovrà essere effettuata ogni comunicazione.

Alla domanda di partecipazione gli aspiranti potranno allegare la documentazione ritenuta utile ai fini della valutazione di merito, sulla base dei criteri specificati nel bando, anche in forma di autocertificazione ai sensi della vigente normativa.

L'Ente effettuerà i controlli di legge, al fine di verificare la veridicità di quanto dichiarato dal dipendente.

Nella domanda il dipendente potrà fare riferimento anche alla documentazione depositata nel fascicolo personale, indicando precisamente i documenti che devono essere acquisiti nella domanda; sarà ovviamente cura del dipendente interessato provvedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale.

I requisiti per l'ammissione alle selezioni interne, che devono essere posseduti alla data di scadenza, sono quelli previsti per il personale interno nelle declaratorie delle categorie e profili allegato 1 al CCNL FUNZIONI CENTRALI e s.m.i (vedi allegato). Il difetto anche di uno solo dei requisiti specifici, comporta la non ammissione alla selezione.

2. Le domande debbono essere trasmesse entro il termine perentorio di scadenza fissato nel bando;

Art. 3

Esclusione dalla selezione

L'esclusione dalla selezione è disposta dall'Ente, con provvedimento motivato, e viene notificata all'interessato prima dell'inizio della selezione.

Avverso l'esclusione dalla selezione è ammesso inoltrare ricorso all'Ente stesso, indicando chiaramente le proprie controdeduzioni, entro cinque giorni dal ricevimento della notifica.

Art. 4

Commissione Esaminatrice

La Commissione Esaminatrice per i concorsi interni per titoli ed esami sono nominate dal Consiglio dell'Ordine e sono composte da tre esperti nella materia relativa alla selezione, che provvederanno a determinare tra di loro il Presidente, e da un Segretario con funzioni di verbalizzazione.

Art. 5

Punteggi delle prove selettive Le selezioni avverranno mediante valutazione dei titoli e colloquio.

La Commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti: punti 40 per la valutazione dei titoli
punti 60 per il colloquio

I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- massimo punti 25 per i titoli di carriera
- massimo punti 15 per il curriculum formativo e professionale

Il colloquio dovrà essere finalizzato alla verifica delle attitudini del candidato rispetto alla posizione da conferire.

Art. 6

Criteri generali per la valutazione dei titoli

1. La Commissione provvede, prima dell'espletamento delle prove d'esame, a determinare i criteri generali ai quali si atterrà nella valutazione dei titoli presentati dai candidati, nel rispetto di quanto stabilito nel presente regolamento.

A) esperienze professionali:

nell'ambito di questa categoria è valutato l'aspetto professionale, con riferimento all'attività prestata in Enti, in relazione alla posizione per la quale la selezione è effettuata. I titoli di carriera sono quindi valutati con i seguenti criteri e punteggi:

- servizio presso altri Enti Pubblici: nella categoria e profilo professionale cui si riferisce la selezione: punti 3,80 per anno;
- servizio presso altri Enti Pubblici nella categoria/profilo professionale/ figura professionale immediatamente inferiore a quello cui si riferisce la selezione: punti 2,50 per anno;
- servizio presso altri Enti Pubblici nella categoria/profilo professionale/ figura professionale non immediatamente inferiore a quello cui si riferisce la selezione: punti 0,6 per anno;

Il servizio prestato in profilo professionale diverso da quello cui appartengono i posti messi a selezione interna sarà valutato nella misura di punti 2,00 per anno.

Il servizio prestato in categoria/profilo professionale superiore a quello/i cui si riferisce la selezione o in corrispondenti profilo professionale/ posizione funzionale ivi confluite, sarà valutato con il punteggio di cui sopra maggiorato del 10%;

Le funzioni effettivamente svolte nella materia/profilo alla quale si riferisce la selezione, in categoria inferiore, anche se diverse da quelle di inquadramento giuridico del dipendente verranno ritenute utili ai fini dell'ammissione alla selezione.

Tali funzioni devono essere attestate dal Presidente dell'OPI di Reggio Calabria, previa verifica di quanto richiesto dall'interessato. In tal caso al dipendente sarà riconosciuto, per il periodo interessato, il punteggio tipico della funzione certificata.

Al periodo di servizio o di funzione utilizzato quale requisito di ammissione alla selezione non viene assegnato punteggio.

B) curriculum formativo professionale:

Il punteggio da attribuire ai titoli di studio ed al curriculum formativo e professionale di ciascun candidato è stabilito dalla Commissione Esaminatrice, in relazione al profilo professionale oggetto di selezione, e nel rispetto dei criteri predefiniti dalla Commissione stessa.

In particolare, nell'ambito del curriculum sono valutati:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazioni a funzioni direttive, purché non utilizzati come requisito di ammissione
- corsi di formazione e di aggiornamento, anche esterni all'Ente, qualificati quanto alla durata ed alla presenza di esame finale
- attività didattica o tutoriale e attività varie documentate
- pubblicazioni scientifiche e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'Azienda

La valutazione sarà riferita all'attinenza del percorso formativo con il profilo e la posizione oggetto della selezione.

I servizi prestati in aziende private, purché attinenti al profilo professionale a selezione, saranno valutati dalla Commissione, nel curriculum, con un punteggio di 0,3 punti per anno.

La valutazione del curriculum è complessiva.

Art. 7 Graduatoria

Al termine dell'espletamento della selezione la Commissione giudicatrice redige la graduatoria di merito dei candidati idonei che, inserita nel verbale, viene trasmessa al Consiglio dell'Ordine per i successivi adempimenti. Nei casi di parità di punteggio, prevale il candidato che ha ottenuto il miglior punteggio nel colloquio, ed in caso di ulteriore parità il candidato con maggiore anzianità complessiva di servizio.

Le graduatorie predisposte saranno utilizzate fino al raggiungimento del numero complessivo di posti previsto dal bando.

Norma finale di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente bando, si fa riferimento alle regolamentazioni aziendali sulla disciplina delle selezioni interne, al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.

L'Ente si riserva in ogni caso la facoltà di promuovere la revisione o la modificazione del presente bando, per ragioni di pubblico interesse concreto ed attuale.

Trattamento dei dati personali

I dati personali trasmessi dai candidati con le domande di partecipazione saranno trattati per le finalità di gestione della procedura selettiva, nel rispetto dei principi del codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003), garantendo i diritti di cui all'art. 7 del decreto stesso. Le operazioni di trattamento dei dati, nonché la loro comunicazione e diffusione avvengono sia manualmente che con l'ausilio di mezzi elettronici, secondo logiche correlate alle finalità sopra indicate.

Reggio Calabria, 29.03.2021

Il Presidente
Ordine delle Professioni Infermieristiche di Reggio Calabria
dott. Pasquale ZITO*

* firma apposta ai sensi dell'art. 3 c. 2 D.Lgs. 39/93

ALLEGATO 1 CCNL FUNZIONI CENTRALI (ex Enti Pubblici Non Economici capo IV artt. da 11 a 15)

(ESTRATTO)

Area C

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

Requisiti per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (requisito base).

Requisiti per l'accesso dall'Area B: possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B.

In questa area è previsto il conferimento di incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

Le posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

-funzioni di direzione di unità organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; attività comprese quelle informatiche con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;

-attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Art. 13: Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici di cui all'art. 12 sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica.

2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.

3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite; - i titoli culturali e professionali posseduti;

- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza

nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.

5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003, e s.m.i. ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 14. Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.

2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.

3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.

4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.

5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4 (Codice disciplinare), del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 15.: Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 e s.m.i.

Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.

2. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione.

3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del decreto legislativo n. 152/1997.