



**AVVISO PER LA NOMINA CON PROMOZIONE PER MERITO COMPARATIVO DI  
UN CAPO SETTORE  
ASCRIVIBILE ALL'AREA Q PARAMETRO 162  
INSERITO NELL'AREA AMMINISTRATIVA– SETTORE PERSONALE  
IL DIRETTORE**

- Richiamata la deliberazione n. 25 in data 28/11/2025 del Consiglio di Amministrazione, con la quale si provvedeva alla modifica del POV;
- Visto l'atto n. 112 in data 27/03/2026 con il quale il Comitato Amministrativo ha deliberato di avviare il procedimento di promozione per merito comparativo, riservato al personale dipendente avente diritto, ai sensi dell'art. 41 del ccnl 21/05/2025 e dell'accordo integrativo aziendale in materia, per la nomina di un Capo Settore ascrivibile all'area Q Parametro 162 inserito nell'Area Amministrativa – Settore Personale;
- Visto che l'art. 41 del ccnl 21/05/2025 prevede che la promozione e l'assegnazione di mansioni superiori vengano disposte dal Consorzio in base a giudizio per merito comparativo e tenendo conto delle attitudini a disimpegnare le superiori mansioni, sia tra profili professionali contigui all'interno dell'area professionale di appartenenza, sia dal profilo professionale più elevato dell'area immediatamente inferiore al profilo professionale meno elevato dell'area professionale immediatamente superiore, tra i dipendenti che abbiano prestato lodevole servizio per almeno un anno nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello proprio delle mansioni superiori da attribuire, purchè siano in possesso del prescritto titolo di studio;

**AVVISA**

Il Consorzio della Bonifica Parmense procederà, mediante promozione per merito comparativo, fra i dipendenti già in servizio presso il Consorzio della Bonifica Parmense - in possesso dei requisiti previsti dal Piano di Organizzazione Variabile, alla nomina di un Capo Settore ascrivibile all'area Q Parametro 162 inserito nell'Area Amministrativa – Settore Personale, a far data dal 1° Maggio 2026;

Il profilo professionale richiesto collabora direttamente con il Dirigente dell'Area Amministrativa. Assicura lo svolgimento di tutte le attività rientranti nelle competenze del Settore, curando direttamente gli atti di maggiore complessità ed importanza. In particolare:

- gli adempimenti connessi alla stipulazione, gestione e risoluzione dei rapporti di lavoro con il personale dipendente;
- la rilevazione presenze ed assenze del personale;
- l'elaborazione delle retribuzioni e dei connessi adempimenti previdenziali assicurativi e fiscali nonché alle relative denunce e dichiarazioni periodiche;

- la collaborazione con il R.S.P.P. nella prenotazione delle visite mediche del personale, nonché la loro registrazione nel programma apposito;
- la tempestiva applicazione delle norme di legge, di regolamento e contrattuali concernenti i rapporti di lavoro;
- polizze ed assicurazioni, ad esclusione di quelle inerenti gli automezzi e i mezzi consortili;
- la tempestiva predisposizione e presentazione delle dichiarazioni e denunce periodiche agli istituti previdenziali e assicurativi;
- i rapporti con gli Istituti previdenziali, assistenziali, assicurativi, con gli uffici fiscali nonché con ogni altro ufficio pubblico avente competenze in materia di rapporti di lavoro;
- dati statistici relativi al personale;
- la gestione delle attività di economato e della cassa economale;
- procedimenti disciplinari.

L'individuazione sarà fatta con promozione per merito comparativo fra i dipendenti del Consorzio della Bonifica Parmense già in servizio, che abbiano prestato lodevole servizio per almeno un anno nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello proprio delle mansioni superiori.

Il giudizio per merito comparativo, la promozione all'Area Q parametro 162 e l'assegnazione delle descritte mansioni superiori saranno disposte dal Comitato Amministrativo del Consorzio, tenendo conto delle attitudini a disimpegnare le superiori mansioni, tra i dipendenti che presenteranno domanda di promozione in base al presente avviso, purchè in possesso dei requisiti previsti dal Piano di Organizzazione Variabile.

La valutazione sarà effettuata sulla base dei criteri nell'ordine sottoindicati, stabiliti dagli accordi aziendali:

- 1) attitudini alle mansioni da svolgere e valutazione del lavoro svolto;
- 2) assiduità: a tali effetti non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, infortunio, malattia per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive disciplinate dalle leggi e dal contratto collettivo di categoria;
- 3) assenza di provvedimenti disciplinari;
- 4) titoli posseduti in aggiunta a quelli previsti dal regolamento per la copertura del posto da assegnare ed attinenti alle nuove mansioni.

I punti da attribuire a ciascun criterio, entro un punteggio complessivo massimo di 100 punti, sono determinati per ogni Area di destinazione secondo quanto riportato nella Tabella n. 1.

A nessuno dei criteri può essere attribuito un punteggio superiore ad 1/3 dei punti complessivi.

Al momento della promozione, sulla base dei predetti criteri e della corrispondente attribuzione dei punti previsti, viene formata la graduatoria dei dipendenti secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito dagli stessi.

Tale graduatoria spiega la sua validità ed efficacia limitatamente al posto per la quale è stata formulata e non può spiegare alcun altro effetto immediato o futuro.

Ai fini dell'idoneità occorre conseguire almeno il 60% (sessanta per cento) dei punti complessivi e comunque non meno del 20% (venti per cento) dei punti complessivi della "nota di

merito" relativa alle attitudini a disimpegnare mansioni inerenti al posto da ricoprire ed alla valutazione del lavoro svolto presso il Consorzio.

A parità di punteggio costituiscono titolo di precedenza, nell'ordine, l'anzianità nella fascia inferiore e l'età.

### PUNTEGGI ATTRIBUITI IN CASO DI PROMOZIONI PER MERITO COMPARATIVO

**TABELLA N° 1**

CRITERI DI VALUTAZIONE	AREA				
	D	C	B	A	Quadro
1) Valutazione attitudinale	0 - 30	0 - 30	0 - 30	0 - 33	0 - 33
2) Assiduità al lavoro	0 - 25	0 - 25	0 - 25	0 - 25	0 - 25
3) Assenza di provvedimenti disciplinari	0 - 25	0 - 25	0 - 25	0 - 25	0 - 25
4) Ulteriori titoli attinenti alle nuove mansioni	0 - 20	0 - 20	0 - 20	0 - 17	0 - 17
Totali	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100

Per l'individuazione dei punteggi attribuibili ai diversi criteri di valutazione si procede nel seguente modo:

1. **Valutazione attitudinale.**

Il punteggio da assegnarsi viene determinato sulla scorta dei criteri fissati nella sottoriportata Tabella n. 2), tenendo presente che per ogni Area è comunque stabilito un punteggio minimo pari a 10 e uno massimo pari ai valori della Tabella n.1, indipendentemente dalle risultanze numeriche derivanti dall'applicazione dei criteri richiamati.

**TABELLA N° 2**

CRITERIO	Punteggio espresso in percentuale del punteggio max di cui alla tabella 1) %
Incarichi di particolare impegno svolti in precedenza nell'ambito dell'Area di appartenenza	20
Attitudine alla mansione da ricoprire nell'Area superiore	50
Per avere ricoperto, ufficialmente, posti in ruoli relativi all'Area superiore per un periodo limitato di tempo	30
Anzianità di servizio	40

## 2. Assiduità al lavoro.

Il punteggio da assegnarsi viene stabilito mediante l'applicazione della formula seguente:

$$P = p \max - \frac{a}{g} p \max;$$

dove:

P = punteggio da assegnarsi;

p max = punteggio massimo specificato dalla tabella 1) secondo la fascia;

a = numero delle giornate di assenza determinato dalla somma delle giornate di assenza ingiustificata e quelle di malattia verificatesi nell'ultimo triennio;

g = giornate lavorative dell'ultimo triennio precedente alla pubblicazione dell'avviso di assegnazione del posto con procedimento di promozione per merito comparativo.

## 3. Assenza di provvedimenti disciplinari.

Il punteggio da assegnarsi è determinato dalla presenza o meno di provvedimenti disciplinari contemplati dal ccnl.

In presenza di provvedimenti il punteggio massimo viene ridotto sulla scorta della seguente Tabella n. 3).

**TABELLA N° 3**

Tipo di provvedimento	N° dei punti da sottrarre
per ogni censura scritta verificatesi nell'ultimo quadriennio	5
per ogni sospensione dal lavoro sino a 3 giorni verificatesi nell'ultimo decennio	15
per sospensione dal lavoro di oltre 4 giorni verificatesi in tutto l'arco dell'attività	25

Il verificarsi di un qualsiasi provvedimento disciplinare nell'ultimo biennio toglie al dipendente la possibilità di partecipare alla graduatoria, salvo trattasi di censura ai sensi dell'art. 54 del c.c.n.l...

## 4. Ulteriori titoli attinenti alle nuove mansioni.

Il punteggio da attribuirsi viene stabilito in base alla somma dei punti da assegnarsi per ogni titolo come disposto dalla seguente Tabella n. 4).

**TABELLA N° 4**

TITOLO	Percentuale del punteggio max specificato dalla tabella 1) %
pubblicazioni aventi attinenza con le attività del Consorzio	15
attestati di frequenza a corsi di specializzazione e aggiornamento professionale	20
diploma di scuola media superiore attinente al posto da assegnare	40
diploma di laurea attinente al posto da assegnare	80

Il titolo di laurea esclude la possibilità di accumulo con il punteggio previsto al punto c).

Le domande di partecipazione al procedimento di promozione per merito comparativo, redatte in carta libera, indirizzate al Consorzio della Bonifica Parmense – Via Emilio Lepido, 70/1a -, dovranno pervenire alla Segreteria del Consorzio entro il termine delle **ore 12,00** del giorno **17 Aprile 2026** e dovranno essere corredate di tutta la documentazione (in originale o in fotocopia) comprovante il possesso degli ulteriori titoli attinenti alle nuove mansioni, qualora non sia già inserita nel fascicolo personale.

La documentazione per l'attribuzione dei punteggi per la valutazione attitudinale, l'assiduità al lavoro ed eventuali provvedimenti disciplinari sarà acquisita d'ufficio.

Il presente avviso sarà pubblicato sul sito internet del Consorzio, in Amministrazione Trasparente, sezione Personale – Dotazione organica.

Parma, lì 2 Aprile 2026

IL DIRETTORE  
Ing. Fabrizio Useri

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long vertical stroke extending downwards.

