



# COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

## BANDO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MELILLI. ALLA DATA DELL'01/01/2017

### PREMESSO CHE:

-con deliberazione di G.M. n. 317 del 23/12/2016 sono state assegnate le direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa annualità economica 2017, con la quale l'Amministrazione ha, tra l'altro, stabilito di approvare per l'anno 2017 l'attivazione della procedura di selezione per la progressione economica orizzontale, secondo quanto indicato;

-con deliberazione di G.M. n. 328 del 29/12/2016, è stato approvato per l'anno 2017, il Fondo risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per come costituito con atto Dirigenziale n. 421 del 21/12/2016 – R.G. n. 2162, con il quale si è provveduto, altresì alla “Costituzione del Fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Anno 2017 – Parte stabile”;

- con il medesimo atto di G.M. n. 328/2016, è stata prevista la somma di €4.100,00 per la progressione economica orizzontale di una quota pari al 10% del dei dipendenti comunali inquadrati nelle categorie A – B – C e D, con riferimento ai contingenti di personali esistenti alla data del 1° gennaio 2017, con i criteri e le modalità e i requisiti previsti dal Regolamento per le progressioni economiche orizzontali criteri e sistema di valutazione, approvato con atto di G.M. n. 301 del 15/12/2016;

-che in data 26/10/2016 è stato sottoscritto l'accordo che disciplina i criteri per attribuire, dal 2017, la posizione economica orizzontale al personale dipendente;

RILEVATO CHE con la suddetta deliberazione è stato altresì stabilito di attivare per il prossimo esercizio 2017 la procedura di selezione per la progressione economica orizzontale così come programmata e proposta nel medesimo atto, attesa l'alimentazione delle cd. Fondo per la progressione economica orizzontale attraverso l'utilizzo delle risorse ivi destinate dalla disponibilità annuale, giusto apposto “Regolamento per le progressioni economiche orizzontali – Criteri e sistema di valutazione”, approvato con deliberazione di G.M. n. 301 del 15/12/2016, come di seguito riportato:

la progressione economica orizzontale è riconosciuta, sulla base di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. e delle normative di settore, ad una quota pari al 10% del personale dipendente appartenente a ciascuna delle categorie giuridiche A,B,C e D, alla data del 1° gennaio 2017, arrotondato all'unità in eccesso per i decimi superiori a 0,50 ed per difetto per i decimi inferiori a 0,50:

- categoria A dipendenti in servizio n. 21= PEO per n. 2 posizioni di sviluppo
- categoria B dipendenti in servizio n. 81= PEO per n. 8 posizioni di sviluppo
- categoria C dipendenti in servizio n. 34= PEO per n. 3 posizioni di sviluppo
- categoria D dipendenti in servizio n. 16= PEO per n. 2 posizioni di sviluppo

CHE è indetta la procedura per la progressione economica orizzontale per i dipendenti comunali che otterranno il punteggio maggiore nella graduatoria secondo le regole di seguito indicate;

CHE l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva minima delle prestazioni non inferiore a 36/60, ottenuta nel periodo annuale di riferimento, secondo i criteri specifici di valutazione;

VISTI gli artt. 5 e 6 del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali del 31/03/1999 che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno della categoria;

VISTO l'art. 34 del CCNL – del personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali – quadriennio 2002/2005, stipulato in data 22/01/2004, con il quale si conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate;

VISTO l'art 35 del citato CCNL 2002/2005 ha integrato il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie di inquadramento del personale previste dal CCNL del 31/03/1999;

VISTO l'art. 9 del CCNL del personale del Comparto delle Regioni a Autonomie Locali, stipulato l'11 aprile 2008 che prevede, ai fini della progressione economica orizzontale, il possesso da parte dei lavoratori del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;

VISTO il “Regolamento per le progressioni economiche orizzontali – Criteri e sistema di valutazione” approvato con deliberazione di G.M. n. 301 del 15/12/2016;

PRESO ATTO CHE necessita pubblicare il presente Bando di selezione all'Albo Comunale e sul sito web istituzionale del Comune per la durata di almeno 15 giorni.

TUTTO ciò premesso, determina di attivare la presente selezione, secondo quanto di seguito indicato.

Ai sensi dell'art. 2 del “Regolamento per le progressioni economiche orizzontali – Criteri e sistema di valutazione” approvato con deliberazione di G.M. n. 301 del 15/12/2016 “Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria;

CHE ai sensi dell'art. 4 del Regolamento, è indetta la procedura per la progressione economica orizzontale per i dipendenti comunali che otterranno il punteggio maggiore nella graduatoria secondo le regole indicate dal medesimo regolamento;

CHE l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva minima delle prestazioni non inferiore a 36/60, ottenuta nel periodo annuale di riferimento, secondo i criteri specifici di valutazione;

CHE ai sensi dell'art. 5 del “Regolamento per le progressioni economiche orizzontali e di criteri e sistema di valutazione”, sono stati stabiliti i requisiti per l'ammissione alla procedura, così come di seguito elencati:

1. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzati alla progressione economica nella categoria, devono, **a pena di esclusione**, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione;
2. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato **che hanno maturato due anni di anzianità di servizio nei ruoli dell'Amministrazione comunale nella posizione economica in godimento, alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione;**
3. La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta in carta semplice secondo lo schema all'uopo predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, sottoscritta con firma

autografa e consegnata a mano presso l'Ufficio Protocollo generale entro il termine di giorni 15 (quindici) dall'affissione del relativo avviso all'Albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune. Qualora detto termine scada il giorno di chiusura degli uffici comunali si rimanda al primo giorno lavorativo seguente il termine di scadenza;

4. E' escluso dalla progressione economica il dipendente cui, nel biennio antecedente alla data di emanazione dell'avviso di selezione, sia stata inflitta ed applicata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
5. E' altresì escluso dalla partecipazione alla presente selezione il dipendente che ha superato i 180 giorni di assenza dal servizio nel periodo annuale di riferimento per la PEO.

Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie
  - i congedi per maternità e paternità, congedi parentali e malattie del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
  - i permessi di cui alla L.104/1992
  - i permessi per donazione sangue
  - i periodi di infortuni sul lavoro
  - i periodi di terapia salvavita;
6. L'esclusione del primo livello, per difetto dei requisiti prescritti è disposta in qualunque momento con provvedimento motivato;
  7. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione;
  8. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
    - anzianità di servizio desunta dalla busta paga
    - maggiore età anagrafica;

RILEVATO CHE è destinatario della valutazione, ovvero, tutto il personale interessato alle progressioni economiche all'interno della categoria contrattuale di appartenenza;

CHE il processo di valutazione vede coinvolti i seguenti soggetti:

- il valutatore
- il valutato;

CHE costituiscono strumento del sistema di valutazione apposite schede che prendono in considerazione le specialità e le caratteristiche delle mansioni ascritte alle singole categorie, nelle quali sono stati riportati gli indicatori di seguito indicati, per consentire una differenziazione legata all'attività effettivamente svolta in relazione al profilo professionale.

### **CATEGORIA A/B1/B3**

Svolgimento dei compiti delle funzioni in relazione ai risultati - punteggio massimo 12  
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati -punteggio massimo 12  
Livello di iniziativa professionale - punteggio massimo 10  
Flessibilità nelle prestazioni - punteggio massimo 8  
Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente - punteggio massimo 8  
Adattamento ai mutamenti organizzativi - punteggio massimo 10

### **CATEGORIA C**

Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati -punteggio massimo 12  
Livello di iniziativa professionale - punteggio massimo 10  
Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente - punteggio massimo 8

Adattamento ai mutamenti organizzativi - punteggio massimo 10  
Arricchimento professionale - punteggio massimo 10  
Capacità di analisi e problem - solving - punteggio massimo 10

#### **CATEGORIA D**

Realizzazione degli obiettivi prefissati e concordati con l'Ente - punteggio massimo 12  
Rispetto della conformità legale, formale e sostanziale delle procedure: il modus operandi con cui gli obiettivi vengono raggiunti. - punteggio massimo 10  
Capacità tecniche, organizzative e relazionali nella direzione dell'ufficio e/o struttura - punteggio massimo 10  
Arricchimento professionale- punteggio massimo 8  
Capacità di analisi e problem - solving - punteggio massimo 10  
Relazione con i colleghi e adattamenti organizzativi - punteggio massimo 10

Ai sensi dell'art. 16 del Regolamento de quo, il trattamento dei dati forniti dal personale dipendente ha come finalità l'espletamento delle procedure di selezione e la verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando/avviso di selezione.

I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.

Il trattamento è realizzato attraverso le operazioni previste dall'art. 4, comma 1 lett. a), D.Lgs. n. 196/2003, con l'ausilio di strumenti informatici ed è svolto da personale comunale.

La gestione dei dati è informatizzata e manuale.

Il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego ed il mancato conferimento comporterà la esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti.

I dati personali del candidato possono essere comunicati ad altri enti pubblici. Detti dati non sono ulteriormente diffusi ad altri soggetti.

Titolare del trattamento è l'Amministrazione Comunale.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE**  
(Dott.ssa Natalina Castro)