

UNIONE DEI COMUNI MONTANI AMIATA GROSSETANA

Arcidosso – Castel del Piano - Castell'Azzara – Roccalbegna - Santa Fiora - Seggiano – Semproniano



ALLEGATO “A”

AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA RISERVATA AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO A DECORRERE 01/01/2019–

IL RESPONSABILE DEL SETTORE III- GESTIONE RISORSE UMANE

In esecuzione della Determinazione n. 2372 del 30/12/2019

RENDE NOTO

che è indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) per il personale di categoria C e D dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana, con decorrenza giuridica ed economica **1° GENNAIO 2019**. Si applica il Regolamento sulle Progressioni economiche orizzontali sottoscritto in data 19/11/2018 con le Organizzazioni Sindacali e approvato con Deliberazione di Giunta n. 198 del 30/11/2018.

RISORSE DESTINATE

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali sono pari ad € 3.100,00 suddivise come segue:

- n. 2 progressioni per la categoria C;
- n. 1 progressione per la categoria D;

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE.

- Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
- Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione delle performance insufficiente.

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA.

- Il Responsabile, a seguito della verifica dei potenziali destinatari delle progressioni, comunica direttamente ai dipendenti privi dei requisiti indicati all'art. 3 del Regolamento per la progressione economica, l'esclusione dalla partecipazione alla selezione.
- Il Responsabile, acquisirà d'ufficio, in collaborazione con l'Ufficio del Personale solo i dati relativi:
 - al punteggio delle schede di "valutazione della performance individuale";
 - "all'anzianità di servizio" svolta presso l'Unione dei Comuni";

Qualora il dipendente sia in possesso di ulteriore periodo di servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni deve presentare, entro il 15 GENNAIO 2020, autocertificazione relativa al numero di anni di servizio vantati nella categoria ed al numero di anni di permanenza nella posizione economica alla data del 31/12/2018.

Per ciascun dipendente in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, il Responsabile compila d'ufficio una scheda di valutazione, che viene sottoscritta dal dipendente in segno di accettazione del punteggio.

Per i dipendenti di categoria D, ai fini della loro valutazione, **entro il 15 gennaio 2020**, viene richiesta la presentazione dell'elenco dei corsi sostenuti nel triennio 2016-2018 e certificati da inserire nella documentazione necessaria alla valutazione.

In caso di apposizione di riserva sulla valutazione, al dipendente è assegnato un termine massimo di giorni 3 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati è definita ed approvata la graduatoria per ciascuna categoria economica e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Il procedimento relativo alla selezione si dovrà concludere entro il 31/01/2020.

CRITERI DI SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono quelli di seguito riportati e sintetizzati, che sommandosi formano un conteggio complessivo di 100 punti.

Per i dipendenti di categorie C, i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) Punti – 85 risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 25punti;

Secondo anno del triennio: peso 30 punti;

Terzo anno del triennio: peso **30 punti**.

(Esempio di punteggio: secondo anno. Il dipendente ha preso 90/100 di valutazione. Per il punteggio della progressione occorre fare la seguente proporzione: 30: 100= x: 90; x= 27)

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si procederà ad un ri-proporzionamento del punteggio sulla base dei due anni, attribuendo in punti nella seguente misura:

Primo anno del biennio: 40 punti.

Secondo anno del biennio: 45 punti.

b) Punti –15-esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5

all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

Per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:

a) Punti 80 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

Terzo anno del triennio: peso 40 punti .

(Esempio di punteggio: Primo anno. Il dipendente ha preso 90/100 di valutazione. Per il punteggio della progressione occorre fare la seguente proporzione: 20: 100= x: 90; x= 18.)

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si procederà ad un riproporzionamento del punteggio sulla base dei due anni, attribuendo in punti nella seguente misura:

Primo anno del biennio: 40 punti.

Secondo anno del biennio: 40 punti.

b) Punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Viene previsto un punteggio di 0,5 per ogni giornata di corso con esito certificato. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a sei ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

c) Punti 10: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

La selezione avviene con l'attribuzione dei punteggi sulla base dei criteri di selezione.

La progressione economica è attribuita con graduatoria unica di Ente per ogni categoria, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente nella graduatoria finale di merito.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi sulla base delle risorse disponibili precedentemente stanziare.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato con più anzianità di servizio nella posizione.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

VALUTAZIONE.

La valutazione della performance individuale del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria è effettuata secondo la modalità del regolamento per la misurazione e valutazione della performance di ente.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso il Servizio Risorse Umane affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

INFORMATIVA SULLA PRIVACY.

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679-GDPR, si rende la seguente informativa:

I dati acquisiti dai fascicoli dei dipendenti verranno trattati ai fini dello svolgimento dei seguenti compiti istituzionali:

1. espletamento della procedura selettiva;
2. eventuale successivo inquadramento nella nuova posizione economica.

Il trattamento dei dati si svolgerà nel pieno rispetto delle libertà fondamentali senza ledere la riservatezza e la dignità dei dipendenti, adottando sempre principi ispirati alla correttezza, liceità, trasparenza, necessità e pertinenza.

Per il trattamento dei dati verranno utilizzati strumenti sia elettronici che manuali adottando tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati.

Il titolare del trattamento dei dati è l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana rappresentata dal Presidente Massimo Galli.

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE III
GESTIONE RISORSE UMANE
(Firma posta digitalmente sull'originale)**