



COMUNE DI VALDERICE

LIBERO CONSORZIO DEI COMUNI DELLA EX PROVINCIA DI TRAPANI

SETTORE 1^ - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE E SERVIZI ALLA PERSONA

AVVISO AVVIO PROCEDURA DI VALUTAZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CON DECORRENZA DAL 01.01.2021

IL RESPONSABILE

In esecuzione del contratto decentrato integrativo 2020 firmato in data 23/12/2020 a seguito dell'autorizzazione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 19/11/2020, con decorrenza all'1.01.2021.

RENDE NOTO

che dalla data del presente avviso viene avviata la procedura di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (P.E.O.), con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2021, da destinare al personale di categoria A, B, C, D, D responsabili del Comune di Valderice.

1. RISORSE DESTINATE – POSIZIONI DA ATTRIBUIRE.

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali come previsto dal citato contratto decentrato integrativo 2021 sono pari ad € 30.000,00 e verranno ripartite secondo i criteri stabiliti nel CCDI vigente.

2. PROCEDURA DI VALUTAZIONE .

Le progressioni economiche, nei limiti delle autorizzazioni di spesa annuali oggetto dell'accordo in sede decentrata sull'utilizzo delle risorse del fondo unico del salario accessorio, sono attuate sulla base della metodologia e dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 e smi ed in coerenza con l'art. 16 del ccnl 21 maggio 2018:

- a) al fine di garantire la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche.

- b) sono ammessi alla valutazione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
- c) per poter partecipare alla valutazione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, maturati presso l'ente, nella categoria economica.
- d) ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per l'ammissione alla valutazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- e) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
- f) non sono ammessi alla valutazione i dipendenti che hanno riportato nella scheda individuale di performance un punteggio medio triennale inferiore al 70% dei punteggi di valutazione;
- g) dell'avvio della procedura di valutazione viene dato avviso con allegato schema di richiesta, ai dipendenti, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno trenta giorni ed affisso per il medesimo termine in luoghi facilmente accessibili a tutti i dipendenti.
- h) I dipendenti interessati possono presentare, entro 30 (trenta) giorni dalla pubblicazione apposita domanda, secondo lo schema allegato al presente avviso. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- i) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio di valutazione effettiva. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione media di ciascun dipendente:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1 [^]	95-100
2 [^]	90-94
3 [^]	80-89
4 [^]	70-79

- j) i responsabili di posizione organizzativa che avranno fatto domanda di progressione orizzontale saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio di valutazione effettiva. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno il 50% dei punteggi di valutazione. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra le posizioni organizzative, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione media di ciascun dipendente:

FASCIA	VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1 [^]	80-100
2 [^]	60-79
3 [^]	50-59

- k) ai fini della progressione economica si tiene conto anche dell'esperienza acquisita, maturata nel profilo professionale di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di

processi formativi, attribuendo due punti per ogni anno e per un massimo di dieci anni, come valutate dalla conferenza dei responsabili dei servizi per il personale sprovvisto di posizione organizzativa e dal segretario generale per le posizioni organizzative;

- l) **per personale sprovvisto di posizione organizzativa** il punteggio riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. i) è rapportato in ottantesimi ed il punteggio massimo riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. K) è rapportato in ventesimi;
- m) **per il personale munito di posizione organizzativa** il punteggio riconoscibile per il parametro di cui alla lettera j è rapportato in sessantesimi ed il punteggio massimo riconoscibile per il parametro di cui alla lettera k è rapportato in quarantesimi;
- n) per ogni dipendente, a cura del responsabile del servizio personale, è compilata una scheda all'esito di un colloquio con l'interessato;
- o) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria; 2) al più anziano di servizio complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
- p) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di dieci giorni lavorativi per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile delle risorse umane decide in via definitiva entro 10 giorni;
- q) qualora il dipendente intenda far valere errori o omissioni nella valutazione, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal Segretario Generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- r) la ripartizione delle somme assegnate alla progressione economica orizzontale verrà effettuata secondo il metodo individuato nel CCNL decentrato, eventuali quote residue non assegnabili costituiscono risparmi di spesa e integrano le risorse destinate alla performance individuale.

Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

3. MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DI EVENTUALE DOCUMENTAZIONE.

Il personale interessato può far pervenire, *eventuale* documentazione ritenuta utile e non ancora inserita nel fascicolo personale; tale documentazione va trasmessa con nota debitamente protocollata, cui va allegato in fotocopia il documento d'identità, e va sottoscritta dal dipendente con firma leggibile per esteso (oggetto di scansione) o in modalità digitale. La sottoscrizione non è, in ogni caso, soggetta ad autenticazione.

L'eventuale documentazione dovrà pervenire perentoriamente entro trenta giorni dalla pubblicazione del presente avviso.

4. INFORMATIVA SULLA PRIVACY.

Ai sensi dell'art. 13, del D.lgs n. 196/2003 e del Regolamento UE 679/2016 (GDPR), si rende la seguente informativa:

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

- 1) espletamento della procedura di valutazione;
- 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 candidati, 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.

I dati trattati verranno comunicati a tutto il personale dipendente del Comune di Valderice, coinvolto

nel procedimento.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati nei limiti previsti da leggi o da regolamenti.

In qualità di interessato, il dipendente, in ogni momento potrà far valere tutti i diritti garantiti dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003, inoltrando apposita richiesta.

5. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO.

Il Responsabile del procedimento di cui al presente avviso è la Dott.ssa Maria Giovanna Massimo D'Azeglio, Responsabile del Settore 1° Affari Generali e Risorse Umane.

6. PUBBLICAZIONE.

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo Pretorio on line e nel sito internet istituzionale, www.comune.valderice.tp.it per trenta giorni consecutivi ed affisso nei luoghi di maggiore visibilità per i dipendenti.

Tutte le comunicazioni, informazioni, modifiche e integrazioni relative al presente avviso nonché le graduatorie finali verranno pubblicate con le stesse modalità.

Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei candidati, non possono essere pubblicate verranno trasmesse ai singoli interessati.

7. NORME FINALI.

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni previste dalla normativa citata nelle premesse, nonché le leggi vigenti e le disposizioni contrattuali di comparto in materia.

La procedura di cui al presente avviso è regolata esclusivamente dal presente atto.

lì, 30/12/2021

Dott.ss

IL RESPONSABILE DEL SETTORE 1
Dott.ssa Maria Giovanna Massimo D'Azeglio