

# COMUNE DI PRATOLA SERRA

## PROVINCIA DI AVELLINO

### SETTORE AA.GG.

#### **BANDO DI SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

##### **Il Dirigente**

VISTI gli artt. 5 e 13 del CCNL del 31/03/1999 e l'art. 9 del CCNL del 28/02/2008;

VISTA la deliberazione di G.C. n°39 del 16/03/2000 con la quale veniva approvato il regolamento con i criteri di selezione per la Progressione economica Orizzontale;

VISTA la deliberazione di G.C. n°164 del 15/12/2016 con la quale veniva approvato il CCDI per l'anno 2016;

#### **RENDE NOTO**

##### **Art. 1**

###### **Finalità**

E'indetta una selezione interna riservata al personale dipendente finalizzata al passaggio alla successiva posizione economica all'interno della categoria di appartenenza di cui all'allegato B) del CCNL del 31/3/99.

##### **Art.2**

###### **Requisiti di ammissione**

Può partecipare alla selezione di cui all'art.1 tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato formalmente inquadrato nell'Ente e che abbia un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 01/01/2016 pari a 24 mesi.

##### **Art. 3**

###### **Modalità di partecipazione e termini**

Il personale dipendente, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2. dovrà presentare al competente Ufficio del personale, entro il termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione del presente bando, domanda di partecipazione.

##### **Art.4**

###### **Criteri di valutazione**

Il punteggio viene attribuito in conformità ai criteri e parametri stabiliti con regolamento approvato da atto G.C. n° 39 del 16/03/2000.

La valutazione è a cura del dirigente che provvede a valutare tutto il personale assegnato ed ammesso alla selezione sulla base dei punteggi e giudizi di cui al citato regolamento.

Gli stessi dirigenti provvederanno, secondo il principio della partecipazione del valutato al processo di valutazione di cui al D.Lgs. 286/99, a notificare, per un eventuale contraddittorio, copia della scheda di valutazione al dipendente interessato, nonché inviarla, nei successivi 5 gg. all'Ufficio del Personale ai fini della graduatoria di merito.

Gli elementi di valutazione del dirigente di cui al Regolamento citato utilizzati ai fini del giudizio finale sono opportunamente dimensionati in base alla categoria di appartenenza del valutato.

Per il superamento della selezione, considerato che il punteggio massimo attribuibile, in base al regolamento è di 100 punti, il dipendente dovrà conseguire una valutazione almeno pari al 60% del punteggio totale massimo, cioè 60/100.

Il giudizio espresso dal dirigente è unico per tutti gli elementi presi a base della valutazione.

##### **Art. 5**

###### **Procedimento e graduatoria di merito**

Le graduatorie di merito verranno compilate sulla base di apposite schede di valutazione nelle quali verranno riportati i punteggi conseguiti dai partecipanti.

Le graduatorie saranno distinte per singola categoria di appartenenza e graduate sulla base dei giudizi e punteggi attribuiti in fase di valutazione dal dirigente.

A parità di giudizio di cui all'art. 4. sarà considerato, ai fini della collocazione in graduatoria, il punteggio acquisito valutato ai sensi dell'art. 4.

Ad ulteriore parità, in base all'età anagrafica più giovane.

Il procedimento finale di definizione della graduatoria sarà effettuato dall'Ufficio del Personale sulla base della valutazione ove saranno riportati i punteggi attribuiti ai singoli partecipanti.

Le graduatorie di merito saranno affisse per gg. 10 all'albo pretorio. Entro tale termine potranno essere presentati ricorsi scritti che saranno esaminati dall'Ufficio del Personale nei successivi 5 gg. dall'affissione, Successivamente le stesse saranno sottoposte alla Giunta Comunale per l'approvazione definitiva.

##### **Art. 6**

###### **Attribuzione e retribuzione**

Otterranno il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento nella categoria di appartenenza i primi classificati nelle singole graduatorie, con un giudizio del dirigente pari almeno a punti 60/100 e fino alla concorrenza delle risorse assegnate nel CCDI anno 2016 alla PEO.

Le risorse assegnate saranno distribuite tra le quattro categorie (A,B,C e D) proporzionalmente al numero dei dipendenti selezionato per singola graduatoria.

In caso di residui o progressioni non attribuite, le somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2017.

Al personale avente diritto alla PEO sarà corrisposto il trattamento economico corrispondente alla posizione economica acquisita con la presente selezione i cui valori sono quelli indicati nella tabella B) del CCNL del 31/03/99 e successive integrazioni e modificazioni, con decorrenza 01/01/2016.

##### **Art. 7**

###### **Norme di rinvio**

Per tutto quanto non previsto dal presente bando si rimanda alle vigenti norme contrattuali, regolamentari e di legge, nonché al codice civile nella parte che regola i rapporti di lavoro.

Pratola Serra 20/04/2017.

Il Dirigente Settore AA.GG.  
(dott.ssa Myriam Feleppa)