

**AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI AL PERSONALE DEL COMPARTO - ARPA MOLISE**

Il Commissario Straordinario dell'Arpa Molise, in esecuzione della deliberazione n. 319 del 18 ottobre 2019

**VISTA** la seguente normativa:

- art. 23 del D.Lgs n. 150/2009;
- art. 8, comma 5 lett. C), art. 81, comma 6, lettera c) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018;
- art. 35 del CCNL Comparto Sanità del 07/04/1999;
- art. 3 CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008;
- Contratto Collettivo Integrativo personale del Comparto Arpa Molise stipulato in data 22/07/2019, dichiarato pienamente efficace ai sensi del provvedimento del Commissario Straordinario n. 280 del 17/09/2019,

**RENDE NOTO CHE**

è indetta una selezione interna per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2019.

**PREMESSA**

Il presente avviso è redatto in conformità a quanto stabilito nel documento recante "Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle aree (PEO)", come approvato in sede di contrattazione decentrata.



Partita I.V.A. e Cod. Fisc. 01479560706

SEDI	INDIRIZZO	TEL.	FAX	E-MAIL	
DIREZIONE GENERALE	Via U. Petrella 1	86100 CAMPOBASSO	0874•492600	0874•492644	dirgen@arpamolise.it
DIPARTIMENTO PROVINCIALE	C.da Selvapiana	86100 CAMPOBASSO	0874•492600	0874•492670	campobasso.dip@arpamolise.it
DIPARTIMENTO PROVINCIALE	Via Berta,1	86170 ISERNIA	0874•492600	0874•492602	isernia.dip@arpamolise.it
SEZIONE DIPARTIMENTALE	Via dei Lecci, 66	86039 TERMOLI	0874•492600	0874•492688	termoli.sez@arpamolise.it

In relazione alle risorse economiche disponibili nel fondo di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Sanità 2018, secondo quanto concordato in sede di contrattazione decentrata, all'esito della selezione interna, in ottemperanza a quanto disposto ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009 s.m.i., sarà attribuita la progressione economica a favore di una quota limitata di dipendenti del comparto su base annua entro il limite del valore economico pari ad euro 49.000,00 per l'anno 2019 e 36.000,00 per l'anno 2020.

A tal fine, si tiene conto dei criteri stabiliti nel documento recante "*determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle aree (PEO)*" allegato al CCI del 17/09/2019. Il contingente è computato sul personale in servizio complessivamente inteso a prescindere dalla categoria di appartenenza.

Per assicurare che la procedura di attribuzione delle PEO venga definita sulla base di criteri equi nei confronti di tutti i dipendenti, si individua una norma di maggior favore per i dipendenti che nel corso della loro carriera lavorativa hanno acquisito un minor numero di passaggi di fascia.

## **1. REQUISITI DI AMMISSIONE**

La partecipazione è riservata al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che:

1. risulti in servizio presso l'Arpa Molise alla data del 1° gennaio dell'anno di selezione, con esclusione del personale comandato presso altre amministrazioni, "in utilizzo" presso la Regione Molise, in aspettativa, che non sia in servizio presso Arpa Molise alla data del 1° gennaio dell'anno di conferimento delle PEO;
2. sia in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Agenzia pari a 24 mesi ( ai sensi dell'art. 3, comma 1 del CCNL del 10/04/2008);
3. abbia maturato alla data stabilita dall'avviso di selezione un'anzianità di servizio complessiva nella categoria pari a 5 anni. L'esperienza professionale considerata è quella prestata presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché a tempo determinato limitatamente al servizio prestato presso l'Arpa Molise;

4. non sia stato destinatario nell'ultimo biennio di sanzioni disciplinari di gravità pari o superiore alla sospensione dal servizio;
5. nel biennio precedente alla data della selezione non abbiano ricevuto una valutazione delle performance insufficiente.

## 2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Per la formulazione della graduatoria, l'assegnazione dei punteggi sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- a) esperienza professionale;
- b) prestazioni individuali;
- c) risultati conseguiti;

### **a) Esperienza professionale**

Sarà oggetto di valutazione il criterio dell' "anzianità" di servizio.

Sarà valutata l'anzianità di servizio complessiva presso Arpa Molise/PMIP o altra P.A., (al netto del requisito di ammissione).

In particolare, saranno valutate con il punteggio di seguito precisato le esperienze di servizio maturate fino al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza della PEO presso Arpa Molise/PMIP o altra PA in virtù di contratti a tempo indeterminato ed a tempo determinato limitatamente al servizio prestato presso l'Arpa Molise, in base al punteggio di seguito determinato: 1 punto per ogni anno di servizio prestato, o frazioni pari o superiori a 6 mesi ( es. 1 anno, 5 mesi e 29 giorni punteggio = 1; 1 anno, 6 mesi e 1 giorno punteggio = 2).

Ai dipendenti che nel corso della loro carriera lavorativa hanno acquisito un minor numero di passaggi di fascia nelle rispettive categorie di appartenenza, verrà conferita precedenza in graduatoria.

Non saranno presi in esame i periodi di assenza che, per espressa previsione di legge o CCNL, non valgono ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

### ***b) prestazioni individuali***

Sarà oggetto di valutazione il criterio dell' impegno e della qualità della prestazione individuale. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 35 CCNL del 7 aprile 1999, per i passaggi fino alla penultima fascia retributiva, la procedura selettiva si basa sulla valutazione del dirigente dell'Unità Operativa cui il dipendente è assegnato (U.O.C./U.O.S.), riferita alle prestazioni dei singoli dipendenti, tenuto conto della categoria, posizione economica e profilo di appartenenza, secondo le modalità ed i criteri indicati nella scheda tipo allegata al presente documento.

Il dirigente valuterà il dipendente secondo i criteri ed i relativi punteggi di seguito indicati:

1. impegno dimostrato dal dipendente nelle attività svolte ( max 10 punti)
2. qualità delle prestazioni individuali ( max 20 punti)
3. capacità professionale dimostrata dal dipendente ( max 10 punti)
4. attività di formazione e aggiornamento professionale ( max 10 punti)

Per i dipendenti che accedono all'ultima fascia, la scheda di valutazione del dirigente è integrata con l'indicazione degli ulteriori criteri di cui all'art. 35 CCNL del 7 aprile 1999, comma1, lett. b).

Pertanto, per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, il dirigente terrà conto:

del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza; dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

Ciascun dipendente che si candida ad accedere all'ultima fascia retributiva dovrà soddisfare almeno un requisito aggiuntivo tra quelli indicati dal suddetto art. 35, comma 1 lett. b,

diversamente sarà da intendersi negativa la valutazione dei soli criteri aggiuntivi. A tal fine è stabilito il seguente sistema di punteggi:

la valutazione positiva di almeno un criterio aggiuntivo dà diritto ad ulteriori 5 punti

La valutazione positiva di due criteri aggiuntivi dà diritto ad ulteriori 10 punti

La valutazione positiva dei tre criteri aggiuntivi dà diritto ad ulteriori 15 punti

L'assenza di valutazione positiva su tutti i criteri equivale a valutazione negativa e non dà diritto ad assegnazione di ulteriore punteggio.

Il dirigente compilerà per ciascun dipendente la scheda tipo di cui all'allegato 2 con riferimento all'anno 2018.

### ***c) risultati conseguiti***

Sarà oggetto di valutazione la performance individuale del dipendente prevista dal sistema di valutazione dei dipendenti previgente al CCI del 2019, tenuto conto dei risultati ottenuti nell'ultimo biennio. Il punteggio per ciascun dipendente è rappresentato dalla media dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione del dirigente, rapportati in cinquantiesimi, riferita al biennio 2017/2018.

### **3. PROCEDURA DI SELEZIONE**

In una logica di semplificazione del procedimento, **non si prevede la presentazione di una domanda di partecipazione da parte dei dipendenti interessati**, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio, previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione a cura dell'Ufficio del personale. **E' fatta salva la possibilità per ciascuno dei dipendenti interessati di rinunciare in forma scritta alla presente selezione entro la data del 31/10/2019.**

L'istruttoria tecnica è espletata a cura dell'ufficio del personale, ai fini sia dell'individuazione degli elenchi nominativi del personale in possesso dei requisiti di ammissione alle selezioni, sia del computo del punteggio complessivo per ciascun dipendente secondo le risultanze dei punteggi ottenuti in relazione alle valutazioni dei criteri di cui alle lettere a), b), c) precedentemente descritti.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

#### **4. GRADUATORIA**

Il punteggio finale di ciascun candidato, sarà calcolato sommando il punteggio ottenuto per ciascun criterio. La graduatoria verrà formulata indicando, in ordine di punteggio decrescente, prioritariamente i dipendenti che nel corso della loro carriera lavorativa hanno acquisito una sola fascia, a seguire quelli che hanno conseguito due fasce e così via fino alle penultime fasce a prescindere dalla categoria di appartenenza.

I dipendenti già titolari di incarichi di funzione sono collocati in coda alla graduatoria, in ordine di punteggio decrescente e fermo restando quanto stabilito in merito ai criteri di priorità relativi alle fasce economiche di appartenenza.

All'esito della graduatoria stilata come sopra indicato, sarà attribuita la fascia economica superiore al personale avente diritto entro i limiti delle risorse economiche destinate su base annua alla remunerazione delle progressioni economiche richiamati in premessa, secondo quanto stabilito con provvedimento n. 319 del 18/10/2019.

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

La graduatoria esaurisce l'efficacia entro il 31/12/2020.

#### **5. DISPOSIZIONI FINALI**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia alle norme generali in materia di pubblico impiego nonché alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Sanità e nel contratto integrativo sottoscritto il 22 luglio 2019 e dichiarato pienamente efficace con provvedimento del Commissario Straordinario n. 240 del 17/09/2019.