



C I T T A' DI MODUGNO

(Città Metropolitana di Bari)

Servizio 6 Avvocatura - Contenzioso - Personale

BANDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA DEI DIPENDENTI ANNO 2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTO:

- **L'art. 12 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022** che ha disciplinato il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni — Autonomie Locali – **Classificazione**, il quale stabilisce quanto segue:
 1. *Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:*
 - **Area degli Operatori;**
 - **Area degli Operatori esperti;**
 - **Area degli Istruttori;**
 - **Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**
 2. *Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".*
 3. *Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.*
 7. *Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).*
- **L'art. 14 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 – Progressioni economiche all'interno delle aree**, il quale stabilisce quanto segue:
 1. *Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti,*

nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “**differenziale stipendiale**”, da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell’allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. 23

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L’attribuzione dei “**differenziali stipendiali**”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del **Fondo risorse decentrate** di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai **“differenziali stipendiali”** di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

CONSIDERATO CHE:

- In data 20/12/2023 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in applicazione del **C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022**;
- Il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, al **TITOLO III ‘SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE’, CAPO I – PROGRESSIONI, Art.11 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**, stabilisce quanto segue:
 1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
 2. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021.
 3. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza. Il “differenziale stipendiale” acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” previsti dal CCNL 2019- 2021 che ove conseguiti si aggiungono allo stesso.
 4. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i “differenziali stipendiali” previsti dal CCNL 2019-2021.
 5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:
 - negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della

- verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 3 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.
 7. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.
 8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.
 9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
 10. La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, e comunque non oltre il mese di luglio di ciascun anno.
 11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.
 12. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI.
 13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
Per quanto non espressamente previsto si fa espresso rinvio a quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett.d), punto sub.1.
 14. In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.
 15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Servizio Personale, a seguito di apposita relazione del Responsabile del Servizio di appartenenza, sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV o suo delegato e da

un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

18. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

20. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Tutto ciò premesso e considerato, che costituisce parte integrante dell'Avviso di selezione:

RENDE NOTO

Che al fine di avviare la selezione per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'Interno delle Aree ai dipendenti aventi diritto del Comune di Modugno, per ciascuna delle aree

È INDETTA SELEZIONE

Per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'Interno delle Aree per l'anno 2023;

POSTI MESSI A BANDO: 50% dei dipendenti aventi diritto;

La somma stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa ammonta ad € 45.000,00 (oltre oneri riflessi ed Irap a carico Ente);

REQUISITI DI AMMISSIONE

- a) I candidati devono essere in servizio alla data del 1° Gennaio 2023, con contratto di lavoro a tempo indeterminato;**
- b) I candidati devono possedere un periodo minimo di permanenza nell'Area pari a 3 anni (36 mesi) alla data del 31/12/2022 e negli ultimi 3 anni non devono aver beneficiato di alcuna progressione economica (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate).**

CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione per l'attribuzione dei punteggi sono quelli riportati nell'allegato 2) del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

L'attribuzione dei punteggi avviene nei limiti di quelli previsti di cui all'allegato 2) del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

ALLEGATO 2

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI OPERATORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 15 pt da 81 a 90 = 25 pt da 91 a 95 = 35 pt da 96 a 100 = 40 pt	45
Esperienza professionale: Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità di servizio maturata con valutazione di merito positiva nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo e posizione economica presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio Punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	35
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021 non utilizzati per il conseguimento di altra progressione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> ● Titolo di studio : Superiore a quello di accesso: punti 4 ● master punti 2 ● Corsi di formazione: ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5 	10
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	● Punti 2 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	● Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art.12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 15 pt da 81 a 90 = 25 pt da 91 a 95 = 35 pt da 96 a 100 = 40 pt	45
Esperienza professionale: Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità di servizio maturata con valutazione di merito positiva nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo e posizione economica presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio Punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	35
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non utilizzati per il conseguimento di altra progressione economica/differenziale stipendiale	<ul style="list-style-type: none"> ● Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 4 ● master punti 2 ● Corsi di formazione: <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5 	10
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	● Punti 2 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	● Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI ISTRUTTORI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 20 pt da 81 a 90 = 30 pt da 91 a 95 = 40 pt da 96 a 100 = 45 pt	45
Esperienza professionale: Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità di servizio maturata con valutazione di merito positiva nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo e posizione economica presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	35
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non utilizzati per il conseguimento di altra progressione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> ● Titolo di laurea: punti 5 ● master/dottorato: punti 3 ● Corsi di formazione: <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5 	10
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	● Punti 1,5 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	● Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 20 pt da 81 a 90 = 35 pt da 91 a 95 = 40 pt da 96 a 100 = 45 pt	45
Esperienza professionale: Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità di servizio maturata con valutazione di merito positiva nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo e posizione economica presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1 per ogni anno intero di servizio punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	35
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non utilizzati per il conseguimento di altra progressione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> ● Titolo di studio superiore a quello di accesso, master/dottorato: punti 4 ● Corsi di formazione: <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5 	10
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> ● Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa 	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none"> ● Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di partecipazione alla selezione, redatte in carta libera debitamente sottoscritte, devono essere presentate all'Ufficio Protocollo entro il **22/01/2024 ore 12:00**;

Il presente bando è pubblicato sull'albo pretorio e sul sito web dell'Ente e in amministrazione trasparente.

Le domande pervenute fuori termine non verranno prese in considerazione.

CONTENUTO DELLA DOMANDA

Nella domanda, come da FAC-SIMILE allegato, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati dovranno dichiarare sotto la propria personale responsabilità:

1. Cognome, nome, data e luogo di nascita;
2. Indirizzo di residenza e/o domicilio;
3. Contatto telefonico;
4. Area, differenziale stipendiale (ex posizione economica), nonché servizio di assegnazione;
5. Di essere in servizio con **contratto a tempo indeterminato** alla data del **1° Gennaio 2023** e di aver maturato alla data del **31/12/2022** almeno **anni 3 (tre)** di servizio nell'Area di appartenenza;
6. Titolo di studio (diploma, laurea, master ...);
7. Titoli di formazione e aggiornamento;
8. Che nell'ultimo triennio **2020/2021/2022** non è stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura e di non aver ricevuto nel triennio **2020/2021/2022** una valutazione media inferiore al punteggio di 60/100.

Alla domanda dovrà essere allegata copia del documento di riconoscimento in corso di validità.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n.445.

Eventuali documenti cartacei che il candidato allegnerà alla domanda di partecipazione, dovranno essere elencati e riepilogati nella domanda stessa.