



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

AREA 1 RISORSE UMANE

Cod. fisc. 00787620723

Tel. 0809507141

mail: giuseppe.bucci@comune.ruvodipuglia.ba.it

pec: comuneruvodipuglia@postecert.it

**BANDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI RUVO DI PUGLIA – ANNO 2023**

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.*
 4. *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 corrispondersi 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. 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.
- L'art. 96 del C.C.N.L. del 16/11/2022, integralmente riportato nell'art. 40 del contratto integrativo decentrato sottoscritto il 21/12/2023, prevede che "Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto."
 - L'art. 102 del C.C.N.L. vigente prevede quanto segue: "Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa."

CONSIDERATO CHE:

- In data 21/12/2023 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo integrativo decentrato, in applicazione del nuovo CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni locali, sottoscritto in data 16/11/2022;
- Il nuovo contratto integrativo decentrato al Titolo III "Sistema di classificazione", Capo I "Progressioni" all'art. 11 "**Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**" prevede 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 (tre) 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 **2 (due) 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 entro il limite massimo complessivo del 50% dei dipendenti aventi diritto.*
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, di norma, entro 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 CCI sottoscritto il 21/12/2023.*
 13. *L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 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.*
 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 Dirigente 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 Dirigente del Servizio Personale 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, da un Dirigente diverso dal valutatore e da un dirigente sindacale designato unitariamente dalle OO.SS. Territoriali. Il dipendente può avvalersi della assistenza di un proprio rappresentante sindacale o legale designato. 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 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.*
 20. *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.*
- *Il contratto integrativo decentrato al Titolo V "Tipologie flessibili del rapporto di lavoro", capo III "Sezione personale iscritto ad ordini e albi professionali" all'art. 43 prevede che:*

- 1. Le parti individuano all'interno dell'ente i profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'Ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative, come da catalogo dei profili professionali redatto in applicazione all'art. 12 del CCNL stipulato in data 16 novembre 2022.*
- 2. Per il personale di cui al comma 1, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di Euro 150,00 per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e di Euro 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa."*

Il Direttore dell'area 1 -Risorse Umane

RENDE NOTO CHE:

E' indetta una selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 01/01/2023.

POSIZIONI MESSE A BANDO

Area degli Operatori e degli Operatori Esperti: 60% degli aventi diritto

Area degli Istruttori: 50% degli aventi diritto

Area dei Funzionari: 40% degli aventi diritto

Area dei Funzionari con E.Q.: 40% degli aventi diritto

REQUISITI DI AMMISSIONE

Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2023 che:

- negli ultimi **3 (tre) 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 **2 (due) anni** non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa;
- negli ultimi **3 (tre) anni** abbiano conseguito un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale

CRITERI DI VALUTAZIONE

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

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.11 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

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

Progressione economica nell'Area degli Operatori e Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o 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 = 40pt da 96 a 100 = 50 pt	50
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	Punti 1,00 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	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica /differenziale stipendiale. il titolo superiore assorbe quello inferiore.	Titolo di studio superiore a quello di accesso: diploma punti 2 laurea punti 3 Corsi di formazione: con valutazione finale: punti 1,0	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

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 = 50 pt	50
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	Punti 1,00 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	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale. il titolo superiore assorbe quello inferiore	Titolo di studio superiore a quello di accesso: laurea triennale punti 3 laurea magistrale punti 5 master/dottorato: punti 2 corsi di specializzazione: punti 2 Corsi di formazione: con valutazione finale: punti 1,0	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 ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

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	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si at-	50

disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	tribuiscono 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 = 50 pt	
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, 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	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell’ultima posizione economica/differenziale stipendiale. Il titolo superiore assorbe quello inferiore.	Titolo di studio superiore a quello di accesso: laurea magistrale: punti 2 master/dottorato: punti 2 corsi di specializzazione: punti 2 Corsi di formazione: con valutazione finale: punti 1,0	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		

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

Le domande di partecipazione alla selezione, redatte secondo il modello allegato al presente avviso, in carta libera debitamente sottoscritte, devono essere presentate all'Ufficio Protocollo **entro il 14/02/2024 alle ore 14:00.**

Il presente avviso è pubblicato sull'albo pretorio e sul sito web dell'Ente, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Bandi di concorso”.

Si precisa che saranno ammessi alla procedura selettiva tutti i dipendenti che possiedono i prescritti requisiti e che abbiano presentato specifica domanda entro i termini di scadenza del presente avviso.

Le domande pervenute fuori termine non verranno prese in considerazione.

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 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445.

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

Ruvo di Puglia, 02/02/2024

IL DIRETTORE DELL'AREA 1
(Rag. Giuseppe Bucci)