

Prot. n. 2429/2026

Class. 004-6

Fascicolo 1/2026

AVVISO DI AVVIO PROCEDURA DELLA SELEZIONE INTERNA, PER SOLI TITOLI, PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE, AI SENSI DELL'ART. 14 DEL CCNL DEL 16/11/2022 – CON DECORRENZA DAL 01/01/2025

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO 5

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE - STAZIONE UNICA APPALTANTE - POLIZIA LOCALE PROVINCIALE - TRASPORTO PRIVATO

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, nonché delle disposizioni di cui al Capo I del Titolo II del CCDI – Parte normativa 2023/2025, sottoscritto in data 22/12/2023, così come modificato dal CCDI – Parte normativa 2023/2025 - Parte economica 2025, sottoscritto in data 29/12/2025;

In attuazione della determinazione dirigenziale n. 77 del 21/01/2026;

RENDE NOTO

l'indizione della selezione interna, per soli titoli, per l'attribuzione di differenziali stipendiali (progressioni economiche) all'interno delle seguenti aree:

- Operatori esperti;
- Istruttori;
- Funzionari e della E.Q.;

riservata al personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, della Provincia di Pesaro e Urbino, in possesso dei requisiti prescritti dal presente avviso.

ART. 1 - INDIVIDUAZIONE DEL NUMERO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI DA ATTRIBUIRE NELL'ANNO 2025

1. Il numero massimo dei differenziali stipendiali complessivamente da attribuire nell'anno 2025 (con decorrenza dal 01/01/2025) e con riferimento a ciascuna Area contrattuale/profilo professionale, è determinato nell'ambito e nei limiti delle somme rese disponibili nel medesimo anno, per tale istituto, dal CCDI del 22/12/2023, ai sensi e per gli effetti degli artt. 19, comma 1, lett. A), e 21, comma 1, del medesimo CCDI, sulla base di un criterio di proporzionalità rispetto al numero dei dipendenti in servizio, nelle singole Aree/profili professionali, alla data del 01/01/2025.

2. Nel rispetto di quanto sopra, sono individuati - come segue - i differenziali stipendiali da attribuire nell'anno 2025:

a) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI: n. 7, di cui:

- profilo professionale di collaboratore amministrativo: n. 3;
- profilo professionale di collaboratore tecnico: n. 4;

b) AREA DEGLI ISTRUTTORI: n. 18, di cui:

- profilo professionale di istruttore amministrativo: n. 9;
- profilo professionale di istruttore economico-finanziario: n. 2;
- profilo professionale di istruttore tecnico: n. 4;
- profilo professionale di istruttore informatico: n. 2;
- profilo professionale di istruttore vigilanza: n. 1;

c) AREA DEI FUNZIONARI E DELLA E.Q.: n. 27, di cui:

- profilo professionale di funzionario amministrativo: n. 8;
- profilo professionale di funzionario economico-finanziario: n. 2;
- profilo professionale di funzionario tecnico: n. 12;
- profilo professionale di funzionario informatico: n. 4;
- profilo professionale di funzionario vigilanza: n. 1;

ART. 2 - REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA SELETTIVA

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. B), del CCDI del 22/12/2023, sono richiesti i seguenti requisiti per partecipare alla procedura selettiva in oggetto:

- a) **essere dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, con tipologia a tempo pieno, ovvero parziale, della Provincia di Pesaro e Urbino, **effettivamente in servizio al 01/01/2025** (data di decorrenza della progressione), con un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica in godimento. Concorrono alla selezione anche i dipendenti provinciali, a tempo indeterminato, in posizione di comando presso altre PP.AA. o in distacco sindacale, nonché il personale trasferito alle dipendenze della Provincia di Pesaro e Urbino ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, purché in servizio presso la Provincia di Pesaro e Urbino alla data del 01/01/2025;
- b) **non aver beneficiato, negli ultimi due anni di alcuna progressione economica**;
- c) **non aver riportato, nel biennio precedente il 01/01/2025, procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa**. Qualora, alla scadenza di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva alle procedure selettive 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 dalle procedure di che trattasi.

ART. 3 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 19, comma 1, lett. C) e D), del CCDI del 22/12/2023, sono individuati - come segue - i fattori oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali:

- a) **risultanze della "Performance individuale" del triennio precedente**, vale a dire delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o, comunque, disponibili in ordine cronologico. Qualora in un anno del triennio non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio, si prende in considerazione l'ultima valutazione disponibile. Nell'ipotesi in cui il dipendente provinciale, nell'arco temporale di riferimento, sia stato utilizzato in comando presso altra P.A., le risultanze delle operazioni di valutazione annuali vengono acquisite d'ufficio dall'ente utilizzatore;
- b) **esperienza professionale posseduta, alla data del 31/12/2024**, costituita dall'anzianità maturata - nell'ambito della sola Area (ex categoria) contrattuale d'appartenenza ed identico profilo professionale - nella stessa od altra Pubblica Amministrazione dello stesso comparto, ovvero di comparto diverso;
- c) **titoli culturali e professionali posseduti** conseguiti fino al 31/12/2024;
- d) **competenze professionali acquisite, alla data del 31/12/2024**, a seguito di percorsi formativi (corsi di formazione ed aggiornamento) presso scuole, enti ed istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, **con valutazione finale, indicazione chiara del n. di ore ed esclusivamente qualora attinenti**. NON È, IN OGNI CASO, VALUTABILE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini; prevenzione e corruzione; sicurezza sui luoghi di lavoro).

2. I punteggi attribuibili ai singoli fattori valutativi sono quelli previsti dall'art. 20, comma 1, del CCDI del 22/12/2023, cui si effettua espresso rinvio. Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 100.

3. È previsto un punteggio aggiuntivo, a favore del personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, nella misura seguente:

- 1%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita nei 7 anni precedenti;
- 2%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita negli 8 anni precedenti;
- 3%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita nei 9 anni o più precedenti.

ART. 4 - COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE

1. Per gli adempimenti derivanti dalla presente selezione verrà costituita, nell'ambito dell'Ufficio del personale, apposita commissione cui vi faranno parte:

- FEDUZZI MARCO, Dirigente del Servizio 5;
- ARMISTA CLAUDIA, con funzioni di membro esperto;
- FEDUZZI NANCY, con funzioni di membro esperto;
- LEONI FRANCESCO, con funzioni di segretario.

2. La commissione, nell'espletamento dei propri lavori, può avvalersi anche di altro personale interno, ovvero - se del caso - dei dirigenti, specie ai fini della determinazione del giudizio di ATTINENZA dei titoli culturali, professionali e formativi, dichiarati dai candidati in sede di presentazione della domanda di partecipazione alle procedure selettive.

ART. 5 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

1. La selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali verrà effettuata sulla base dei criteri - ad oggi vigenti - di cui agli artt. 19, 20 e 21 del CCDI 22/12/2023 (Allegato "1") e nell'ambito delle

risorse destinate, nell'anno 2025, a tale istituto (art. 13 del CCDI parte economica 2025 sottoscritto il 29/12/2025).

2. La procedura viene gestita d'ufficio, a cura dell'Ufficio del personale. Non è richiesta, pertanto, la presentazione di alcuna domanda da parte degli interessati.

3. La commissione procederà all'attribuzione dei punteggi sulla base degli elementi a conoscenza, dei documenti presenti nei fascicoli personali e dei dati già dichiarati dai candidati nelle precedenti selezioni.

4. I candidati che abbiano necessità di inserire nel fascicolo personale attestazioni riguardanti corsi di formazione e aggiornamento (con n. di ore ed esito finale purché attinenti), titoli di studio, abilitazioni professionali, dottorati di ricerca, specializzazioni post-laurea, Master di I e II livello e pubblicazioni ottenuti entro il 31/12/2024 o comunque non comunicati nelle precedenti selezioni, **sono tenuti a darne comunicazione all'ufficio personale** nelle modalità indicate al comma 6 del presente articolo.

5. Il personale in servizio al 01/01/2025 transitato presso la Provincia di Pesaro e Urbino tramite mobilità da altro ente ovvero assunto e in possesso di periodi pregressi, a tempo determinato o indeterminato, presso altri enti o altre Pubbliche Amministrazioni, è tenuto a presentare e inserire nel fascicolo personale i relativi certificati di servizio (o dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex DPR n. 445/2000), nonché le valutazioni afferenti alla performance riferite agli anni 2022-2023-2024.

6. L'aggiornamento del fascicolo personale e la presentazione della documentazione di cui ai precedenti commi 3 e 4 va necessariamente effettuata **entro la data di scadenza del presente avviso (22/02/2026) ed esclusivamente tramite l'indirizzo e-mail postanoncertificata@provincia.ps.it e per conoscenza all'indirizzo f.leoni@provincia.ps.it.**

7. Il mancato aggiornamento del fascicolo personale entro i termini stabiliti non determina l'esclusione dalla procedura, in quanto il dipendente che possieda i requisiti per concorrere, verrà valutato dall'Ufficio personale, nel rispetto dei criteri di cui al richiamato art. 19 del vigente CCDI.

8. Non verranno presi in considerazione i documenti inseriti dopo tale termine.

ART. 6 - FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE FINALI

1. Le graduatorie finali di merito (espresse in 100esimi) predisposte dalla commissione selezionatrice interna, distintamente per ogni Area d'inquadramento/profilo professionale messi a selezione, verranno approvate con apposita determinazione dirigenziale a firma del Dirigente del Servizio 5.

2. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno - nell'ordine - i seguenti criteri di precedenza:

- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della Performance individuale degli ultimi tre anni;
- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

3. Le graduatorie finali sono pubblicate all'Albo Pretorio per giorni 15. Decorso tale termine le stesse diventano definitive.

4. Entro i 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio, è possibile presentare istanza di riesame congiunta al Segretario generale e al Dirigente del Servizio 5, qualora vengano rilevati errori nell'assegnazione dei punteggi. Entro il medesimo termine, l'Ufficio del Personale potrà comunque provvedere a correggere eventuali errori o difformità rilevate d'ufficio.

5. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

ART. 7 - DECORRENZA DELL'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali viene disposta, con atto a firma del Dirigente del Servizio 5, a favore dei dipendenti collocati in posizione utile nelle singole graduatorie finali di merito.

2. La decorrenza è stabilita nel giorno 01/01/2025.

3. I vincitori manterranno il medesimo profilo professionale, la stessa assegnazione funzionale e l'identica tipologia di rapporto di lavoro (a tempo pieno o part-time), come già in atto.

ART. 8 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. I dati personali, ed eventualmente sensibili, verranno trattati dalla Provincia di Pesaro e Urbino, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, ai sensi del GDPR Regolamento UE 2016/679, al solo scopo di permettere l'espletamento delle procedure selettive di che trattasi, nonché l'adozione di ogni provvedimento annesso e/o conseguente.

2. Titolare del trattamento dei dati è la Provincia di Pesaro e Urbino, rappresentata dal Presidente pro-tempore, mentre responsabile del trattamento è il Dirigente del Servizio 5, il quale viene affiancato dal personale assegnato alla E.Q. 5.2 *Trattamento giuridico del personale*, nonché, durante l'espletamento delle procedure selettive, dai componenti del gruppo di lavoro interno.

ART. 9 - NORME FINALI

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso - ovvero in contrasto con questi - si rinvia all'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 nonché agli artt. 14 e 102 del CCNL del 16/11/2022 e agli artt. 18 e segg. del CCDI, sottoscritto il 22/12/2023 (Allegato "1").

Per ogni ulteriore informazione, gli interessati potranno rivolgersi agli Uffici del Personale della Provincia di Pesaro e Urbino.

Pesaro, 22/01/2026

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO 5

(dott. Marco Feduzzi)

*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)*

Allegati:

- Allegato "1": artt. 18, 19, 20, 21, 22 e 23 del CCDI del 22/12/2023 e successive modifiche.

Il presente avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio dal 22/01/2026 al 22/02/2026.

ALLEGATO "1" - CCDI DEL 22/12/2023 (estratto)

"CAPO I

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (c.d. "Differenziali stipendiali") - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

ART. 18

OGGETTO E FINALITÀ

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle singole Aree di inquadramento prevista dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di *"differenziali stipendiali"* - da intendersi come incrementi stabili dello stipendio - la cui misura annua lorda è individuata, distintamente per ciascuna Area, nella Tabella "A" del CCNL del 16.11.2022.
2. Le progressioni economiche sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale, progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni/attività dell'Area d'appartenenza, fermo restando che non determinano - in ogni caso - l'attribuzione di mansioni superiori.
3. A tutti i dipendenti (*ivi comprendendo il personale comandato in altre PP.AA., ovvero in distacco sindacale*), in possesso dei requisiti prescritti, è garantita la possibilità di poter accedere alle relative procedure, fermo restando - in sede di contrattazione decentrata integrativa - la previa individuazione di nuovi differenziali da attribuire con oneri a carico delle risorse decentrate annuali, parte stabile.

ART. 19

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE - CRITERI GENERALI

1. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:
 - A) **QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**, sulla base delle risorse destinate annualmente, in accordo fra le parti e del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale, tenendo anche conto che:
 - all'interno dell'Area degli Istruttori, del diverso importo del differenziale spettante al personale della Polizia locale, qualora risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della L. 65/1986, attribuite con atto formale, nonché al personale iscritto ad ordini ed albi professionali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - all'interno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, del diverso importo del differenziale spettante al personale al personale iscritto ad ordini ed albi professionali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - B) **REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:**
 - a) essere dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con tipologia a tempo pieno, ovvero parziale, della Provincia di Pesaro e Urbino, effettivamente in servizio al 1° gennaio dell'anno cui la progressione si riferisce (data di decorrenza della progressione). Concorrono alla selezione anche i dipendenti provinciali, a tempo indeterminato, in posizione di comando presso altre PP.AA. o in distacco sindacale, nonché il personale trasferito alle dipendenze della Provincia di Pesaro e Urbino ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, purché in servizio presso la Provincia di Pesaro e Urbino alla data del 1° gennaio cui la progressione si riferisce;
 - b) non aver beneficiato, negli ultimi due anni di alcuna progressione economica;
 - c) non aver riportato, nel biennio precedente l'anno di decorrenza delle progressioni economiche, procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Qualora, alla scadenza di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva alle procedure selettive 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 dalle procedure di che trattasi;

C) INDIVIDUAZIONE DEI FATTORI VALUTATIVI. Al fine del riconoscimento dei differenziali stipendiali, sono individuati i seguenti fattori di valutazione:

- 1) risultanze della "Performance individuale" del triennio precedente, vale a dire delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o, comunque, disponibili in ordine cronologico. Qualora in un anno del triennio non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio, si prende in considerazione l'ultima valutazione disponibile. Nell'ipotesi in cui il dipendente provinciale, nell'arco temporale di riferimento, sia stato utilizzato in comando presso altra P.A., le risultanze delle operazioni di valutazione annuali vengono acquisite d'ufficio dall'ente utilizzatore;
- 2) esperienza professionale posseduta, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza del differenziale stipendiale, costituita dall'anzianità maturata - nell'ambito della sola Area (già categoria) contrattuale d'appartenenza ed identico profilo professionale - nella stessa od altra Pubblica Amministrazione dello stesso comparto, ovvero di comparto diverso;
- 3) titoli culturali e professionali posseduti conseguiti fino al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza dell'attribuzione della posizione economica;
- 4) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (corsi di formazione ed aggiornamento) presso scuole, enti ed istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, con valutazione finale, ed esclusivamente qualora attinenti. NON È, IN OGNI CASO, VALUTABILE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini; prevenzione e corruzione; sicurezza sui luoghi di lavoro);

D) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE. Il punteggio massimo attribuibile all'esito della selezione, è pari a 100. A ciascun fattore valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato in relazione a ciascuna Area contrattuale, come riportato nella seguente Tabella:

AREA	PERFORMANCE INDIVIDUALE NELL'ULTIMO TRIENNIO (valore medio)	ESPERIENZA PROFESSIONALE	TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI	TOTALE
Operatori	40	40	15	5	100
Operatori esperti	40	40	15	5	100
Istruttori	40	35	20	5	100
Funzionari ed E.Q.	40	30	25	5	100

ART. 20

GRADUAZIONE DEI FATTORI VALUTATIVI - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

1. I fattori valutativi, di cui al precedente art. 19, comma 1, lett. C), sono graduati come segue, nell'ambito dei diversi punteggi massimi attribuibili, e ciò in modo differenziato per ciascuna Area d'inquadramento del personale:

A) PERFORMANCE INDIVIDUALE (valore medio dell'ultimo triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili): da punti 24 (minimo) a 40 (massimo), in misura corrispondente al punteggio conseguito;

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE: esclusivamente quella maturata nel medesimo profilo professionale, od equivalente, riferito all'Area d'attuale inquadramento (ex categoria), valutabile come segue:

- punti 5 per ogni anno di servizio, o frazione superiore a mesi sei, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella cui si concorre (in fase di prima applicazione, per "posizione economica immediatamente inferiore" si intende quella da ultimo acquisita a seguito di progressione economica orizzontale);
- punti 0,3 per ogni anno di servizio, o frazione superiore a mesi sei, nelle posizioni economiche ulteriormente inferiori (in fase di prima applicazione, per "posizioni economiche ulteriormente inferiori", si intendono quelle acquisite precedentemente all'ultima progressione economica orizzontale conseguita);

C) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI:

- di cui ATTINENTI:

a) Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti:

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno (<i>con votazione superiore al minimo</i>)	5
1° Titolo superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	5
2° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	5

b) Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno (<i>con votazione superiore al minimo</i>)	5
Titoli di studio superiori a quello prescritto per l'accesso dall'esterno (<i>max. 3 valutabili</i>)	5 (<i>per ogni titolo</i>)
Abilitazione professionale (<i>max. 2 valutabili</i>)	1 (<i>per ogni abilitazione</i>)
Dottorato di ricerca	2
Specializzazione post-laurea, ivi comprendendo i Master di I e II livello (<i>max. 2 valutabili</i>)	1 (<i>per ogni specializzazione</i>)
Pubblicazioni (<i>max. 2 valutabili</i>)	0,5 (<i>per ogni pubblicazione</i>)

fermo restando che:

- per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, il titolo prescritto è la laurea triennale;
- per entrambe le Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, il possesso della sola laurea magistrale/vecchio ordinamento comporta, in ogni caso, l'assegnazione di punti anche per la laurea triennale, in quanto assorbita;

- **di cui NON ATTINENTI:** pari al 20% del corrispondente titolo attinente;

D) COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI
(*esclusivamente qualora attinenti e con esito finale positivo*): punti 0,004 per ogni ora di corso.

2. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è riconosciuta una maggiorazione del punteggio ottenuto sulla base dei parametri valutativi di cui al precedente comma 1, come segue:
 - 1%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita nei 7 anni precedenti;
 - 2%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita negli 8 anni precedenti;
 - 3%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita nei 9 anni o più precedenti.

ART. 21

PROCEDURA SELETTIVA E FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA - CRITERI DI PRIORITÀ

1. Sulla base delle risorse aggiuntive destinate annualmente a finanziare nuove progressioni economiche, nonché del numero di differenziali attribuibili per ciascuna Area d'inquadramento del personale (***stabilito nel rispetto del criterio di proporzionalità***), vengono avviate d'ufficio - di anno in anno - le procedure selettive interne - per soli titoli - rese note a tutti i dipendenti mediante apposito avviso pubblicato all'Albo Pretorio dell'ente. Non è richiesta alcuna domanda da parte degli interessati.
2. Le operazioni di valutazione dei titoli vengono effettuate da apposita commissione interna, costituita esclusivamente da dipendenti dell'Ufficio del Personale. La commissione suddetta dovrà avvalersi - al fine del giudizio di ATTINENZA, per i titoli culturali e professionali, nonché per i "*Corsi di formazione*", del dirigente della struttura di riferimento.
3. L'esito della valutazione dei titoli è formalizzato nella graduatoria finale di merito, espressa in 100esimi, e ciò distintamente, in relazione a ciascuna Area contrattuale e distintamente per ogni profilo professionale.

4. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno - nell'ordine - i seguenti criteri di precedenza:
 - *maggior punteggio medio riportato nella valutazione della Performance individuale degli ultimi tre anni;*
 - *maggior età anagrafica;*
 - *maggior anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.*
5. Le graduatorie finali di merito sono approvate dal Segretario generale e pubblicate all'Albo Pretorio per giorni 15. Decorso tale termine le stesse diventano definitive.
6. Entro i 15 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio, qualora vengano rilevati errori nell'assegnazione dei punteggi, è possibile presentare istanza congiunta di riesame al Segretario generale e al Direttore generale.

ART. 22

ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali viene disposta, con atto a firma del Segretario generale, a favore dei dipendenti collocati in posizione utile nella graduatoria finale di merito.
2. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per la quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica e potrà essere successivamente utilizzata in caso di cessazione dal servizio, in corso d'anno, di vincitore, fermo restando la decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello della intervenuta cessazione.

ART. 23

NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Capo, si rinvia all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009; all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001; nonché agli artt. 14 e 102 del CCNL del 16.11.2022."