

**COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
(CCID)PER IL TRIENNIO 2023 - 2025
ADDENDUM CONTRATTUALE**

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

In data 10 dicembre 2025 alle ore 12.00 e ss presso la sede dell'ARCA Capitanata, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica così composta:

Presidente - Direttore, Avv. Massimo Raponi

Componente - Dirigente Area Amministrativa, Ing. Francesco Rizzitelli

Assistenza alla delegazione di parte pubblica: Dott. Francesco Perla, Responsabile EQ Gestione Risorse dell'Area Amministrativa e Dott. Marco Mastrolilli, dell'Ufficio Gestione Risorse Umane dell'Area Amministrativa

La delegazione di parte sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	Sig. Donato Lombardi - assente
OO.SS. Territoriale UIL FPL	Sig. Pio Paolicelli
OO.SS. Territoriale CISL FP	Sig. Alessandro Ursitti
RSU	Dott.ssa Raffaela Giorgione
RSU	Dott. Paolo Laonigro
RSU	Ing. Francesco Velluto
RSU	Dott.ssa Lucia Lucci
RSU	Ing. Rocco Finamore

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente addendum che rimodula l'art. 5 del contratto collettivo integrativo decentrato vigente:

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente *F.to Avv. Massimo Raponi*

Componente *F.to Ing. Francesco Rizzitelli*

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CISL-FP *F.to Sig. Alessandro Ursitti*

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. UIL - FPL *F.to Sig. Pio Paolicelli*

RSU:

F.to Dott.ssa Raffaela Giorgione

F.to Dott. Paolo Laonigro

F.to Dott.ssa Lucia Lucci

F.to Ing. Velluto Francesco

F.to Ing. Rocco Finamore

All'esito della delegazione trattante del 10 dicembre 2025, l'art. 5 del CCDI viene rimodulato, come di seguito riportato:

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previsto dall'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- I. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono definite ai sensi dell'art. 2, comma 4, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incipienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziarie con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- II. Il numero dei 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.

B) Requisiti di partecipazione

- I. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto dell'anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita;
- II. non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione 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;

- III. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

- I. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come definito nella tabella seguente.

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	-	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	65	30	5	100
Funzionari E.Q.	65	30	5	100

- II. I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo SMVP (deliberazione dell'AU n. 32/2024) dall'anno 2024, si adegua il criterio di valutazione della performance prevedendo le fasce di merito, come di seguito indicato:

Fascia di merito	Coefficiente
Eccellente	1
Ottimo	0,97
Buono	0,90
Sufficiente	0,75

Relativamente alle elevate qualificazioni, al fine di rendere omogeneo il sistema di attribuzione dei punteggi a tutto il personale che concorre per le progressioni economiche, si utilizzano i seguenti coefficienti:

Fascia di merito	Coefficiente
Ottimo – punteggio ≥ 97	1
Ottimo – $90 \leq$ punteggio < 97	0,97
Buono	0,90
Sufficiente	0,75

b) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 compatti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni, secondo quanto stabilito al comma 3, lettera B), punto 1).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

c) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche tramite i percorsi formativi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022, definiti nel modo seguente:

Le competenze culturali/professionali acquisite sono:

1. i titoli di studio, certificati a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, purché attinenti ai seguenti ambiti: giuridico, economico-contabile, informatico, tecnico di architettura e ingegneria;
2. le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E., purché attinenti ai seguenti ambiti: giuridico, economico-contabile, informatico, tecnico di architettura e ingegneria;
3. la frequenza, certificata dal soggetto formatore, a corsi di formazione o aggiornamento professionale di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022;
4. incarichi formalmente attribuiti dall'Amministrazione.

Le competenze di cui ai precedenti punti 3 e 4 sono valutabili esclusivamente se conseguite entro e non oltre cinque anni dalla data in cui è bandita la progressione.

I corsi di formazione/aggiornamento, di cui al punto 3, già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più

considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Alle competenze professionali acquisite, di cui alla presente lettera C), vengono attribuiti i punteggi come specificati nella tabella seguente, distinti per Area contrattuale di appartenenza.

AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola media</i>	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola media secondaria superiore	0,5
Diploma di laurea triennale	1,0
Diploma di laurea magistrale o specialistica o ciclo unico o vecchio ordinamento	2,0
Corsi di formazione e aggiornamento professionale di cui all'articolo 55 del CCNL 16.11.2022	0,1 punti per ogni ora di corso entro il limite di 3 punti
AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 5
Diploma di laurea triennale	1,0
Diploma di laurea magistrale o specialistica o ciclo unico o vecchio ordinamento (assorbe il punteggio della laurea triennale)	1,5
Master di I Livello	0,25
Master di II Livello	0,5
Diploma di specializzazione (corso biennale)	0,75
Dottorato di ricerca	1,0
Abilitazione professionale	1,0
Incarichi formalmente attribuiti dall'Amministrazione	0,50 per ogni anno – max 1,5 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale di cui all'articolo 55 del CCNL 16.11.2022	0,01 punti per ogni ora di corso entro il limite di 2 punti
AREA FUNZIONARI - EQ	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 5
Diploma di laurea magistrale o specialistica o ciclo unico o vecchio ordinamento	0,5
Master di I Livello	0,25
Master di II Livello	0,5
Diploma di specializzazione (corso biennale)	0,75
Dottorato di ricerca	1,0
Abilitazione professionale	1,0
Incarichi formalmente attribuiti dall'Amministrazione	0,50 per ogni anno – max 1,5 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale di cui all'articolo 55 del CCNL 16.11.2022	0,1 punto per ogni ora di corso entro il limite di 2 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

- I. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della

precedente lettera C, punto II, lettere a) e b), per gli Operatori e lettere a), b, e c) per gli Operatori esperti, gli Istruttori e i Funzionari EQ.

- II. In conformità alle previsioni dell'art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto, secondo la seguente tabella:

Numero anni senza progressione	%
Oltre 6 anni	+ 3%

- III. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
- IV. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
- V. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 2. maggiore anzianità di servizio nell'area contrattuale;
 3. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 4. maggiore età anagrafica.
- VI. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.