

**AVVISO INTERNO DI PROCEDURA SELETTIVA PER  
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE  
ANNO 2025**

**IL DIRETTORE**

VISTO il C.C.N.L. Funzioni Locali 16 novembre 2022;

VISTO il C.C.D.I. Parte Giuridica triennio 2023/2025, sottoscritto il 28/12/2023 e relativo addendum contrattuale del 10/12/2025 - art.5 "Progressioni economiche all'interno delle aree";

VISTO il C.C.D.I. Parte Economica Anno 2025, sottoscritto il 22/12/2025

**RENDE PUBBLICO**

Il presente Avviso di selezione interna finalizzato al riconoscimento dei differenziali stipendiali per progressione economica all'interno delle aree che potranno essere attribuiti nel rispetto dei limiti massimi di seguito riportati:

Area	Numero differenziali
Operatori	0
Operatori esperti	1
Istruttori	1
Funzionari – EQ	4

**ART.1**

La valutazione del possesso dei requisiti è effettuata con riferimento alla data del 31/12/2024.

Le progressioni assegnate avranno decorrenza dal 01/01/2025.

La selezione è riservata a coloro che alla data del 31/12/2024 erano dipendenti dell'Agenzia, a tempo indeterminato; tra questi sono altresì ammessi coloro che, successivamente alla predetta data, sono stati trasferiti presso altri enti, o sono cessati dal servizio.

Sulla base della valutazione sarà formulata una graduatoria di merito per ciascuna Area, cui si attingerà in ordine decrescente di punteggio fino ad esaurimento dei posti disponibili. La graduatoria non avrà effetti successivi per future ulteriori progressioni per le quali dovrà essere rinnovata l'intera procedura.

**ART.2**

Per l'ammissione alla presente selezione è necessario inoltre, a pena di esclusione, il possesso dei seguenti requisiti di cui all'art. 5 del CCDI:

**A) 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.

## CRITERI DI VALUTAZIONE

### B) Ponderazione dei criteri di valutazione

1. 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

2. 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 del vigente SMVP (deliberazione dell'A.U. n.32/2024 e

aggiornamenti disposti con deliberazioni dell'A.U. n. 38 del 25/02/2025 e n. 170 del 05/09/2025) 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

3

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 $\geq 97$	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, dell'art. 5 del CCDI).

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	
Titolo di accesso: diploma di scuola media	
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	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
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	
Titolo di accesso: laurea triennale	
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

## C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti sulla base dei criteri specifici di valutazione di cui alle precedenti lett. a) e b) per gli Operatori e a), b) e c) per Operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

In conformità alle previsioni dell'art 14, comma 2, lettera f) del CCNL 16/11/2022, e all'art. 5, lettera D) punto II, 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%

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.

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.

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. Maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
4. Maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

## ART.3

I dipendenti interessati, dovranno far pervenire, al protocollo generale, a mano o a mezzo pec, **entro e non oltre le ore 18:00 del 19 gennaio 2026**, apposita domanda di partecipazione, come da fac simile allegato.

## Agenzia Regionale per la Casa e l'Abitare

---

I titoli valutabili ai sensi del precedente art. 2 devono essere autocertificati, ai sensi del DPR 445/2000, nella domanda di partecipazione (allegato\_02).

### ART.4

Completata l'istruttoria dalla Commissione, la graduatoria provvisoria formulata sulla base dei criteri indicati nel presente avviso sarà rimessa al RUP che la renderà nota ai dipendenti interessati. Entro i 10 giorni successivi, i dipendenti interessati potranno, eventualmente, presentare richiesta motivata di riesame del proprio punteggio. Entro 20 giorni dalla suindicata pubblicazione della graduatoria, la Commissione valuterà le eventuali richieste di riesame e formulerà le relative risposte con le eventuali correzioni o modificazioni della graduatoria stessa.

Decorsi i predetti termini l'Agenzia procede all'approvazione della graduatoria definitiva con conseguente attribuzione dei differenziali stipendiali.

Il Direttore

*Avv. Massimo Raponi*