



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE NEL LAVORO PUBBLICO: PRIME EVIDENZE DA UNA RICERCA EMPIRICA

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA N. 33 | 2026

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE NEL LAVORO PUBBLICO: PRIME EVIDENZE DA UNA RICERCA EMPIRICA

di Arianna Ferraguzzo (Borsista di ricerca del CNEL)

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ABSTRACT

L'istituto delle progressioni economiche è quello che più di ogni altro esprime la stratificazione di fonti che caratterizza la disciplina del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel disciplinare la materia, la contrattazione integrativa è chiamata a muoversi in una definita cornice regolativa, costituita dalla normativa di legge e dalla contrattazione nazionale, tanto rigida, quanto prioritario è il suo ruolo nell'effettiva declinazione di ciò che è stabilito a livello superiore, su un campo, quello della valorizzazione della professionalità dei dipendenti pubblici, nel quale la vicinanza all'oggetto da regolare gioca un ruolo fondamentale.

Si tratta di una materia per tali ragioni già oggetto di attenzione e controlli a livello istituzionale.

A mancare, tuttavia, è un'analisi sistematica ed empirica che non si limiti ad una rilevazione percentuale di quanti e quali contratti di secondo livello disciplinino le progressioni, ma, in linea con la natura qualitativa delle analisi alle quali il CNEL è chiamato, monitori l'effettiva declinazione dell'istituto nella realtà della contrattazione integrativa.

In quest'ottica il presente studio si propone di analizzare i contenuti dei contratti integrativi inviati, per mezzo della Piattaforma unificata CNEL-ARAN, da 265 amministrazioni sulle 11.127 che, nel 2023, ne hanno depositato almeno uno, facendo riferimento alla base campionaria identificata da ARAN nel suo compito istituzionale di monitoraggio della contrattazione decentrata.

L'obiettivo perseguito, attraverso tale analisi, è, dunque quello di mettere in evidenza non solo numero e natura delle amministrazioni che disciplinano l'istituto, ma anche di evidenziare le tendenze espresse dal secondo livello di contrattazione nella concreta articolazione dei criteri attributivi delle progressioni.

Questo fine, alla luce degli esiti dello studio condotto, può considerarsi in parte raggiunto, se si considerano i limiti normativi ed economici ai quali la contrattazione integrativa soggiace, anche se il risultato positivo ottenuto non è ancora completamente soddisfacente.

L'analisi campionaria restituisce, infatti, un quadro connotato da una marcata eterogeneità nei diversi comparti, sebbene tutti i contratti esaminati recepiscano CCNL afferenti alla medesima tornata (2019-2021).

Solo i testi riconducibili ai comparti Funzioni Centrali e Funzioni Locali, infatti, disciplinano compiutamente l'istituto delle progressioni sia nella tipologia verticale, nella duplice veste

di ordinaria ed in deroga, che in quella orizzontale, sotto forma di “differenziali stipendiali” rimessi a procedure selettive basate su criteri tra i quali è attribuito rilievo prioritario all’esito della valutazione della *performance* individuale del dipendente, nel rispetto dell’essenziale nesso tra produttività e professionalità.

Lo sviluppo di quest’ultima appare, invece, maggiormente affidato ad istituti, tra i quali anzitutto il sistema di incarichi, diversi dalle progressioni, nei comparti Istruzione e Ricerca e Sanità, ove la disciplina di queste ultime da parte della contrattazione integrativa, quando presente, si limita alla regolazione della tipologia orizzontale, con rilievo prioritario, ai fini della relativa procedura selettiva, riconosciuto all’anzianità di servizio.

INDICE

1. Le ragioni di una ricerca sulle progressioni economiche nella contrattazione integrativa	6
2. Nota metodologica: i criteri di selezione e mappatura del campione	11
3. Cosa emerge dalla indagine sul campione di contratti integrativi oggetto della ricerca: una prima valutazione	13

INDICE TABELLE

Tabella 1: Comparto Funzioni Centrali: disciplina progressioni	20
Tabella 2: Comparto Funzioni Centrali: amministrazioni che non disciplinano le progressioni.....	26
Tabella 3: Comparto funzioni locali: disciplina delle progressioni.....	29
Tabella 4: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	65
Tabella 5: Comparto Istruzione e Ricerca: disciplina delle progressioni	67
Tabella 6- Comparto istruzione e Ricerca: le amministrazioni che non disciplinano le progressioni.....	71
Tabella 7- Comparto Sanità: disciplina delle progressioni.....	78
Tabella 8- Comparto Sanità: amministrazioni che non disciplinano le progressioni.....	85

1. Le ragioni di una ricerca sulle progressioni economiche nella contrattazione integrativa

Quello delle progressioni economiche è «un tema che ha tradizionalmente rivestito notevole importanza e talvolta presentato non poche criticità applicative» (ARAN, *La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018*, Rapporto finale, 2022, p. 49).

Esse sono dovute alla concorrenza in materia tra fonte nazionale e decentrata, che vede quest'ultima, proprio sul terreno sul quale più si gioca il suo effettivo impatto, muoversi in una rigida cornice regolativa.

L'istituto, infatti, è disciplinato, prima che a livello integrativo, sia da norme di legge che dai contratti collettivi nazionali.

Sotto il primo profilo alle parti sociali è preclusa ogni discrezionalità nell'introdurre meccanismi automatici di progressione.

La materia è, infatti, presidiata dal principio di selettività, che figura al comma 1-bis dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Esso prevede che le progressioni all'interno della stessa area avvengano «con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali, dell'esperienza maturata e (...) della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito» (Cfr. Corte dei conti, sez. riunite controllo, 18 maggio 2018 in sede di certificazione del CCNL Funzioni Locali, punto 2.5.).

Si tratta di un principio confermato dal successivo D. Lgs. n. 150 del 2009.

In virtù di questo, «sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili», le progressioni «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».

Il carattere premiante delle progressioni, istituto più di ogni altro chiamato alla valorizzazione della professionalità dei dipendenti pubblici, pur confermato dal successivo D. Lgs. n. 75 del 2017 (c. d. Riforma Madia), ne rappresenta il terreno più critico, nell'incapacità della contrattazione di sganciarsi da meccanismi automatici a favore di criteri effettivamente selettivi.

Per tale ragione, accanto alle progressioni orizzontali, interne cioè alla stessa area, con il D. L. n. 80 del 2021, sono state reintrodotte le progressioni economiche verticali, eliminate dalla precedente e già citata Riforma Brunetta.

Si tratta di un «percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una area/categoria alla area/categoria superiore» (MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 141).

Attraverso la modifica dell'articolo 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001 risulta, quindi, superato il sistema precedente, che affidava il passaggio tra aree esclusivamente a concorsi pubblici, con l'unica agevolazione, per i dipendenti già in forza, di una riserva di posti non superiore al 50 per cento.

A seguito della citata modifica «le progressioni fra le aree possono avvenire tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti» (MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 142).

All'interno della cornice normativa così delineata si inserisce la disciplina delle progressioni definita dalla contrattazione di primo livello.

I CCNL della tornata 2019-2021 hanno, infatti, recepito le novità già definite, in materia, a livello legislativo.

Ciò è avvenuto nell'ambito della revisione dei sistemi di classificazione professionale, voluta dal progetto riformatore già avviato dalle Commissioni paritetiche, appositamente istituite dai contratti siglati nel triennio precedente (2016-2018).

Di conseguenza, in netto contrasto con i previgenti contratti collettivi, ove il riferimento all'istituto compariva un'unica volta, in riferimento al Comparto Funzioni Locali, le progressioni nella disciplina nazionale acquistano assoluta centralità, nell'ottica di un progetto strutturale di valorizzazione della professionalità nelle PP. AA.

«In sostituzione delle posizioni economiche/fasce stipendiali, sono state introdotte le nuove aree di inquadramento del personale. All'interno del nuovo sistema di classificazione, i passaggi (...) nelle aree previste si configurano come attribuzione di differenziali stipendiali/economici di professionalità» (MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 141).

Accanto le già citate progressioni verticali.

Di queste ultime le parti sociali individuano due tipologie.

Le prime, c.d. a regime, per la quota non riservata all'accesso esterno, sono subordinate all'espletamento di una procedura comparativa, basata su criteri quali, a titolo esemplificativo, assenza di sanzioni o possesso di competenze certificate, definiti dalla contrattazione di primo livello.

Le seconde, di natura transitoria, rispondono al dichiarato fine di premiare l'esperienza e la professionalità maturate nell'amministrazione di appartenenza.

Si tratta di progressioni destinate a trovare applicazione solo per un determinato periodo di tempo, individuato dai CCNL, che consentono l'accesso ad aree superiori anche in deroga al titolo di studio richiesto, compensato da un numero ben maggiore di anni di anzianità di servizio, che ne costituiscono l'equivalente funzionale.

Accanto all'esperienza maturata nell'area pregressa possono, tuttavia, rilevare anche ulteriori criteri il cui peso percentuale è, invece, stabilito dalle singole amministrazioni nei limiti fissati dalla contrattazione collettiva.

Dal quadro delineato emerge chiaramente la concorrenza tra fonti che caratterizza l'istituto, che determina l'interesse ad un'indagine campionaria che lo osservi dall'angolo prospettico della contrattazione integrativa.

È questa, infatti, a stabilire il numero di differenziali economici di professionalità attribuibili nell'anno, nella rigida determinazione, però, da parte del primo livello, della misura annua di ciascuno di essi e del relativo numero massimo in riferimento all'intero periodo di permanenza di un medesimo dipendente nella stessa area.

Fissata da parte della contrattazione integrativa la quota di risorse destinate alle progressioni, sono, inoltre, i contratti nazionali a definire, in linea con la disciplina normativa, i criteri di attribuzione dei differenziali.

Al secondo livello è lasciato solo un ruolo residuale nella determinazione di questi, nel rispetto della gerarchia stabilita dalla legge e dal livello nazionale.

Si assiste, dunque, ad una contrattazione integrativa chiamata a muoversi in una cornice tanto rigida, quanto prioritario è il suo ruolo nell'effettiva declinazione di quanto stabilito a livello superiore, su un campo, quello della valorizzazione della professionalità dei dipendenti, nel quale la vicinanza all'oggetto da regolare gioca un ruolo fondamentale.

Le medesime ragioni spiegano perché l'istituto delle progressioni, che più esprime la stratificazione di fonti che caratterizza la disciplina del pubblico impiego, sia già oggetto di attenzione e mappatura a livello istituzionale.

Uno specifico *focus* in materia è, infatti, contenuto nel Rapporto finale, realizzato nel 2022 dall'ARAN, in collaborazione con l'Università Statale di Milano, nell'ambito di una più generale analisi sulla contrattazione integrativa nelle PP.AA. successiva ai rinnovi del triennio 2016-2018.

La stessa Agenzia, inoltre, (cfr. art. 46, comma 4, del D. Lgs. n. 165 del 2001), è chiamata a pubblicare un Rapporto annuale di monitoraggio della contrattazione integrativa, allo scopo di testare la congruenza della ripartizione tra materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle spettanti ai contratti di secondo livello.

Nel procedere in tal senso particolare attenzione è, di conseguenza, dedicata all'istituto delle progressioni, illustrando il Rapporto, per ciascun comparto, la percentuale di contratti integrativi, tra quelli di anno in anno oggetto di campionamento, che disciplinano i criteri attributivi delle progressioni.

L'istituto è, altresì, oggetto di analisi da parte del MEF.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, infatti, ne traccia l'evoluzione in quanto rilevante ai fini del conto economico quale «fattore che incide sul livello della spesa degli enti» (MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 91).

«I passaggi di qualifica», infatti, «producono, come i rinnovi contrattuali, un duplice effetto sulla spesa riferita al personale coinvolto: uno permanente ed uno “*una tantum*”, connesso al pagamento di competenze arretrate legate alla decorrenza economica riconosciuta dal passaggio» (MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 91).

Come si legge nel “*Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*”, i dati devono essere analizzati considerando che i «passaggi di livello non sono stati effettuati negli anni dal 2011 al 2014 in conseguenza del (...) blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera comunque denominate» (MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 91), mentre a partire dal 2015 le progressioni tornano ad avere effetti anche economici oltre che giuridici, determinando un innalzamento del livello di spesa, che, dunque, ne rende ancora più rilevante il tracciamento.

A mancare, tuttavia, in questo contesto è un'analisi campionaria che non si limiti ad una rilevazione percentuale di quanti e quali contratti di secondo livello disciplinino le progressioni, ma, in linea con la natura qualitativa delle analisi alle quali il CNEL è chiamato, monitori l'effettiva declinazione della regolazione dell'istituto a livello decentrato.

Obiettivo del presente lavoro è, dunque non solo quello di mettere in evidenza numero e natura delle amministrazioni che disciplinano l'istituto, ma anche di analizzare le tendenze espresse dal secondo livello di contrattazione nell'articolazione dei criteri di attribuzione delle progressioni. Criteri che, come si è visto, la contrattazione integrativa del settore pubblico è chiamata a declinare entro confini ben demarcati.

2. Nota metodologica: i criteri di selezione e mappatura del campione

Nel perseguire l'obiettivo definito al paragrafo 1, oggetto di studio sono stati i testi contrattuali integrativi inviati da 265 amministrazioni sulle 11.127 che, nel 2023, hanno depositato almeno un contratto di secondo livello nella banca dati ARAN-CNEL, facendo espresso ricorso alla base campionaria identificata dall'Agenzia nel suo compito istituzionale di monitoraggio della contrattazione decentrata.

In base all'articolo 40 bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001, le PP.AA sono tenute, infatti, a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, specificando le modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I già menzionati testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

A decorrere dal 1° ottobre 2015, l'invio della contrattazione integrativa a quest'ultimo ed all'Agenzia è effettuata attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi".

Quest'ultima evita il doppio invio ai due soggetti istituzionali, con l'effetto di semplificare le conseguenti procedure di monitoraggio, catalogazione ed archiviazione della contrattazione di secondo livello.

Ad essa è, di conseguenza, possibile accedere tramite una piattaforma condivisa.

Sono dunque i contratti pervenuti nell'anno 2023, per mezzo dei depositi effettuati tramite tale sistema, ad essere oggetto di mappatura ai fini del presente lavoro.

Il metodo di campionamento utilizzato, in allineamento con l'Agenzia, prevede per le amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali, Regioni, aziende ed enti del SSN, Ricerca ed Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (*d'ora in avanti* AFAM), la mappatura di tutti i contratti inviati, ad esclusione di quelli per nulla o poco significativi, in quanto di mero riparto del Fondo risorse decentrate o a contenuto circoscritto a singole e specifiche materie.

Questi ultimi sono stati esclusi anche ai fini della selezione di 10 contratti dell'Università, oggetto di estrazione casuale su *cluster* basati sulle ripartizioni geografiche e della selezione di un campione di 99 contratti relativi agli istituti scolastici.

Un campione su un *cluster* basato in via esclusiva su ripartizioni geografiche è stato, infine, estratto per Province, Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura ed Unioni di Comuni.

Il materiale così selezionato è stato, poi, come emerge dalla documentazione allegata al presente studio, organizzato per comparti.

Per ognuno di essi, come definiti dall'accordo quadro siglato nel luglio 2016 (da ARAN e CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR-MIT, CONFSAL, COSMED, CSE, UGL, USAE, USB) sono state realizzate due tabelle, classificando le amministrazioni a seconda che disciplinino o meno, nei relativi contratti, le progressioni economiche.

Per quelle che hanno siglato testi che incidono sull'istituto, come emerge dagli allegati n. [1](#); [3](#); [5](#) e [7](#), è stato indicato l'ente di riferimento (utile ai fini dell'individuazione del contratto in piattaforma, attraverso lo strumento "ricerca avanzata") ed il codice identificativo del contratto stesso.

È stata, inoltre, riportata la specifica disciplina delle progressioni, con particolare riferimento ai criteri attributivi delle medesime, sui quali, come evidenziato nel paragrafo 1, la contrattazione integrativa è chiamata ad intervenire.

Si è, infine, indicato se essa si accompagna o meno ad un adattamento, al secondo livello di contrattazione, della revisione dei sistemi di classificazione ed inquadramento realizzata dai CCNL relativi al triennio 2019-2021, in quanto contratti che i testi analizzati, depositati nel 2023, effettivamente recepiscono.

Gli allegati [2](#); [4](#); [6](#); [8](#) si riferiscono, invece, a quelle amministrazioni che non disciplinano, nel relativo contratto integrativo, l'istituto delle progressioni.

In questo caso, accanto agli estremi identificativi di ente e contratto oggetto di analisi, compare solo un riferimento alla disciplina o meno del sistema di classificazione.

3. Cosa emerge dalla indagine sul campione di contratti integrativi oggetto della ricerca: una prima valutazione

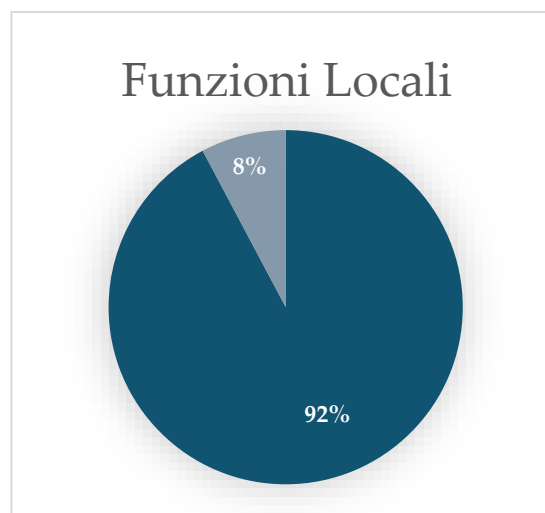
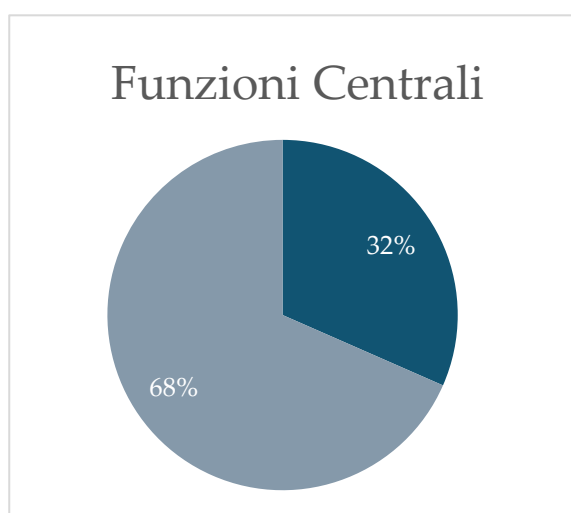
L'analisi campionaria restituisce, come mostrato puntualmente dalla documentazione in [allegato](#) al presente studio, un quadro connotato da una marcata eterogeneità nella declinazione dell'istituto delle progressioni nei diversi comparti attraverso la contrattazione integrativa.

Sebbene, infatti, i contratti analizzati siano tutti depositati nel 2023, in funzione del recepimento di CCNL afferenti alla medesima tornata (2019-2021), si può osservare come a livello operativo marcate siano le peculiarità che connotano le soluzioni adottate.

Solo i contratti riconducibili ai comparti Funzioni Centrali e Funzioni Locali disciplinano compiutamente l'istituto delle progressioni sia nella tipologia orizzontale, sotto forma di "differenziali stipendiali" rimessi a procedure selettive basate su criteri di volta in volta diversi ma analoghi, che in quella verticale, nella duplice veste di ordinaria ed in deroga.

Già però tra questi due comparti si registra una rilevante difformità che risulta evidente sia pure nella diversa consistenza quantitativa del campione (sono, infatti, 19 i contratti analizzati per il comparto Funzioni Centrali e ben 103 quelli del comparto Funzioni Locali).

Mentre nel comparto Funzioni Centrali, sui 19 contratti analizzati solo 6 disciplinano l'istituto (32 per cento), nelle Funzioni Locali il relativo numero sale a 98 su 113 (92 per cento), e ciò a discapito della pressoché totale analogia di regolazione a livello nazionale.



Si tratta di una differenza non spiegabile con un criterio cronologico: il CCNL Funzioni Centrali è stato sottoscritto il 9 maggio 2022 e quello relativo alle Funzioni Locali, a distanza di pochi mesi, il 16 novembre.

La spiegazione del fenomeno rilevato può essere, invece, rintracciata osservando la colonna delle tabelle [allegate](#) relativa alla revisione dei sistemi di classificazione.

Come emerge anche graficamente, tra i contratti di primo e di conseguenza di secondo livello afferenti ai due comparti considerati, la differenza è data dal fatto il CCNL Funzioni Locali ha rinunciato alla previsione di famiglie professionali, conservando i profili.

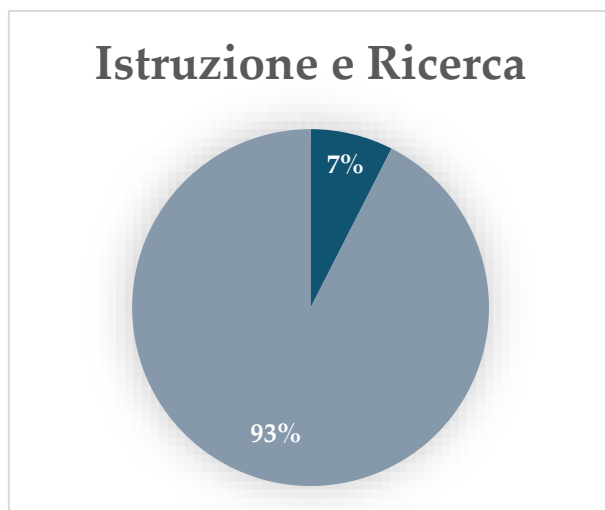
Questi hanno la funzione di descrivere «il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area» che «gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano» (CCNL Funzioni Locali, 16 novembre 2022, art. 12).

In quest'ultimo comparto, dunque, non si è posta la necessità di definire le nuove famiglie professionali che riempissero i contenitori giuridici rappresentati dalle aree.

Questo ha chiaramente lasciato spazio al pieno ed immediato recepimento della disciplina delle progressioni a livello decentrato, spiegandosi così il ben più elevato numero di contratti integrativi che, rispetto a quanto avviene per le Funzioni Centrali, già dal 2023 recepiscono la disciplina delle progressioni.

Ancora più marcata è la distanza tra i due comparti ora considerati ed i due restanti.

Rispetto ai primi, infatti, il comparto Istruzione e Ricerca, sembra configurarsi come un "mondo a parte".



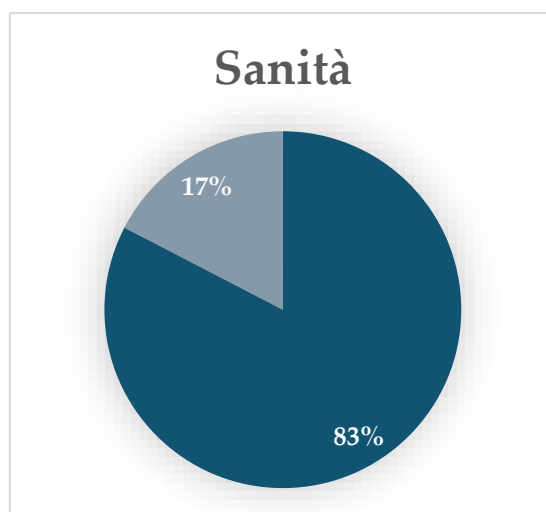
Su 120 contratti esaminati sono solo 9 a menzionare l'istituto (e, tra questi, soltanto due ne prevedono una compiuta regolazione), limitandosi i restanti a stabilire che il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è a carico del Fondo risorse decentrate.

In questo caso la ragione alla base dei numeri rilevati si rintraccia leggendo i testi dei contratti integrativi oggetto di analisi.

Da tale operazione emerge, infatti, che nel comparto considerato la valorizzazione della professionalità passa prioritariamente attraverso altri istituti, essendo affidata in via quasi esclusiva al sistema di incarichi, alle posizioni economiche ed alla premialità, senza alcun effettivo adeguamento sul punto all'ultima contrattazione nazionale, salvo sporadiche eccezioni per l'Università.

Simili considerazioni valgono per i numeri resi dal campione relativo al comparto Sanità.

In questo caso, su un totale di 23 contratti analizzati sono 19 a disciplinare le progressioni (83 per cento).



Si tratta, tuttavia, di un dato da leggere con cautela, sebbene restituisca una netta maggioranza di contratti che trattano la materia.

L'istituto delle progressioni, sotto forma in questo caso di "differenziali economici di professionalità", è, infatti, oggetto di una scarna regolazione.

Si assiste ad una definizione di criteri rilevanti ai fini delle procedure selettive meno rigida e dettagliata di quanto avviene nei comparti Funzioni Centrali e Funzioni Locali. Solo in un caso, inoltre, ad essere disciplinate sono anche le progressioni verticali.

Analogamente a quanto avviene nel comparto Istruzione e Ricerca, anche qui, infatti, la valorizzazione della professionalità è in larga misura affidata dai testi dei contratti integrativi al sistema di incarichi.

In questo caso la spiegazione può rintracciarsi in criticità che da sempre connotano l'istituto analizzato nel comparto e che già la Commissione paritetica, istituita nel CCNL relativo al triennio 2016-2018, aveva segnalato nella Relazione finale.

Qui si rilevava, infatti, come l'eccessivo formalismo, l'elevato tasso di contenzioso e la definizione di criteri tali da non consentire la differenziazione di abilità e l'accrescimento delle competenze, impedissero la piena esplicazione delle potenzialità delle progressioni economiche, rendendole inidonee all'effettiva valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici.

Nella stessa sede l'auspicio di una maggiore flessibilità nel funzionamento delle progressioni, raggiungibile attenuando la rigidità della griglia dei criteri selettivi, attraverso la mediazione sindacale, più sensibile al contesto territoriale di riferimento.

La vicinanza all'oggetto regolato, peculiarità della contrattazione integrativa, alla luce dei dati che riguardano i quattro comparti appare, tuttavia, solo raramente potenziata.

I numeri emersi dall'analisi, infatti, sembrano restituire l'immagine di un secondo livello di contrattazione ancora marcatamente dipendente da quanto stabilito sul piano nazionale.

Ciò è sicuramente dovuto ad un problema di risorse ed alla stratificazione di fonti della quale si è dato conto, ma non solo.

Nel tempo, infatti, la contrattazione di secondo livello ha assistito all'avvicinarsi di briglie normative ed economiche che ne hanno ridotto l'efficacia potenziale.

A fronte, però, di una disciplina nazionale chiara e tempestiva, come quella che connota il comparto Funzioni Locali, essa si è dimostrata idonea ad assolvere al suo ruolo.

Alla luce di questo è possibile affermare che siano da un lato la chiarezza della disciplina dettata al primo livello, dall'altro la consapevolezza da parte della contrattazione integrativa dell'importanza del ruolo al quale è chiamata, gli elementi che, al netto del più ampio ed annoso problema delle risorse, potranno condurre all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo di valorizzazione della professionalità dei dipendenti pubblici, che passa anche e soprattutto attraverso l'istituto esaminato.

Alle medesime conclusioni si perviene entrando nel merito della regolazione di quest'ultimo, ove presente.

Ciò riguarda, come si è evidenziato, in particolare i comparti Funzioni Centrali e Funzioni Locali.

Per quanto attiene, infatti, ai comparti Istruzione e Ricerca e Sanità, data l'esiguità di contratti che, specie nel primo caso, disciplinano la materia, è possibile limitarsi ad affermare che le progressioni «sono caratterizzate da una maggiore rilevanza della componente anzianità, che arriva, nel caso della Scuola, a costituire un vero e proprio automatismo del passaggio di posizione stipendiale al raggiungimento del requisito» (MEF,

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2014-2023*, p. 146).

Più articolata è la logica seguita, invece, nei primi comparti menzionati.

Qui, infatti, accanto ad una scarsa disciplina, ove presente, in materia di progressioni verticali, rimesse a procedure valutative, la contrattazione integrativa disciplina in modo puntuale i criteri attribuitivi delle progressioni economiche orizzontali, sotto forma di “differenziale stipendiale” riconosciuto all’esito di procedura selettiva.

In questo caso sia nel comparto Funzioni Centrali che per le Funzioni Locali l’elemento al quale viene nettamente attribuito maggiore rilievo è rappresentato dalla media dei risultati ottenuti in sede di valutazione annuale della *performance* del dipendente.

Si tratta di un criterio la cui prioritaria considerazione mostra l’intento della contrattazione integrativa di fare proprio e plasmare il disegno riformatore che permea di sé i CCNL del triennio 2019-2021, finalizzato alla valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici.

Nel procedere in tal senso, inoltre, la contrattazione di secondo livello si pone in linea con quanto stabilito dalla già citata Riforma Brunetta.

Il D. Lgs. n. 150 del 2009, infatti, a fronte di uno sviluppo irrazionale della contrattazione integrativa, spesso responsabile di sconfinamenti di spesa dovuti alla distribuzione di incrementi c.d. “a pioggia”, sganciati da logiche definite ed oggettive, è intervenuto in materia.

Esso ha stabilito all’articolo 18 che «le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera».

Accanto al criterio ora esaminato, i contratti di secondo livello attribuiscono rilievo anzitutto all’esperienza professionale maturata, con particolare riferimento a quella acquisita nel medesimo profilo o equivalente.

Rilevano altresì l’assenza di provvedimenti disciplinari, il possesso di titoli o competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti e le capacità culturali e professionali acquisite in percorsi formativi certificati.

Con riferimento a questo ultimo criterio va sottolineato come allo stesso venga attribuito un rilievo limitato ai fini dell’attribuzione della progressione, a testimonianza di come il

percorso della certificazione delle competenze e della sua effettiva valorizzazione, nel pubblico così come nel privato, sia ancora tutto da scrivere.

Deve, inoltre, ulteriormente rilevarsi che, in determinate ipotesi, sia pure minoritarie, ai criteri menzionati è attribuito un peso differenziato a seconda dell'area di appartenenza del dipendente.

L'aggancio dell'istituto delle progressioni al sistema di classificazione caratterizza del resto numerosi contratti ed appare una via idonea a consentire al secondo livello di muoversi, anche nella definizione dei percorsi di carriera, in linea con quanto stabilito dai CCNL, che potenziano lo strumento delle progressioni nell'ottica di un più ampio disegno che passa prioritariamente attraverso la sostituzione delle preesistenti categorie con le aree, costruite come contenitori di professionalità.

L'intento di fare proprio quest'ultimo progetto e adattarlo alle peculiarità della singola amministrazione regolata, alla luce dei dati raccolti può ritenersi, nei contenuti più che nei numeri, in larga misura raggiunto, specie per quanto riguarda i comparti Funzioni Centrali e Funzioni Locali.

Si assiste, infatti, ad una disciplina dettagliata e non superficiale dei criteri selettivi.

Essa inevitabilmente riflette le criticità che accompagnano alcuni istituti, come si è visto per la certificazione, ma attentamente tenta di attribuire rilievo ad elementi, quali anzitutto la valutazione individuale del dipendente, che impattino sul sistema del lavoro pubblico sotto il profilo del nesso necessario che deve legare valorizzazione della professionalità ed incremento della produttività, con i riflessi che ne conseguono sotto il profilo della tenuta economica, ragione delle principali limitazioni nel tempo impresse a livello legislativo alla contrattazione integrativa.

Sotto questo profilo, infatti, si deve tenere conto che «tanto più numerosi sono i passaggi di qualifica, tanto maggiore è l'effetto sulla spesa del comparto e sulle retribuzioni medie degli enti interessati» (Corte dei conti, *Relazione sul costo del lavoro pubblico*, 2025, p. 93.).

A ciò deve aggiungersi che anche l'impatto sulla spesa prodotto dal *turn over* risulta accentuato nell'ipotesi in cui siano «presenti meccanismi di progressione delle retribuzioni basati unicamente o principalmente sull'anzianità di servizio (ad esempio Scuola, AFAM, Corpi di polizia, Forze armate)» (Corte dei conti, *Relazione sul costo del lavoro pubblico*, 2025, p. 93.)

A discapito di tali limitazioni di risorse ed alla luce delle considerazioni che precedono, dunque, la contrattazione integrativa appare sostanzialmente in linea con il compito di valorizzazione della professionalità dei dipendenti pubblici ad essa affidato dai CCNL

nonché in linea con gli auspici contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021, siglato tra l'allora Presidente del Consiglio dei Ministri Mario Draghi ed il Ministro per la Pubblica Amministrazione Renato Brunetta ed i segretari generali dei sindacati CGIL, CISL e UIL.

Esso, collocato nel quadro del rilancio delle amministrazioni messo in atto con il PNRR, riconosce, infatti, come «le esperienze più efficaci di contrattazione integrativa dovranno rappresentare il percorso per puntare sulla valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale, investendo sul suo potenziamento».

Tabella 1: Comparto Funzioni Centrali: disciplina progressioni

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
ISTITUTO STORICO ITALIANO PER IL MEDIOEVO 5216139	Attraverso i differenziali stipendiali viene premiata la maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente. La ponderazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, è così definita: 10%, all'esperienza professionale maturata; 30%, alle capacità culturali e professionali acquisite in percorsi formativi certificati; 60%, alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. Si disciplinano, inoltre, le progressioni tra aree basate su procedure valutative e/o concorsuali .	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano le Famiglie professionali.
AERO CLUB D'ITALIA 5217687	Rimette a procedura selettiva le progressioni economiche all'interno delle Aree , basata su: esperienza professionale maturata, 40%; media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 40%;) ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite	-

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	anche attraverso i percorsi formativi. 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%.	
PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO 5220676	Si disciplinano le progressioni economiche all'interno della singola area per premiare, attraverso l'attribuzione di differenziali stipendiali, il contributo individuale collegando gli aumenti retributivi alla maggiore competenza acquisita nel tempo. Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore sono rimesse a procedura comparativa, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno. Esse sono basate sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 4 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, i profili professionali.

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.	
PARCO NAZIONALE MONTI SIBILLINI 5221425	L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, è a beneficio di una quota limitata di dipendenti sulla base a procedura selettiva. Le progressioni economiche tra aree sono effettuate, salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per	-

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.	
PARCO NAZIONALE DEL POLLINO 5221788	L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, avviene mediante procedura selettiva basata su criteri diversi a seconda dell'area di appartenenza. Salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative a carattere transitorio.	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 4 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
MINISTERO DELLA DIFESA 5217081	Le progressioni economiche all'interno delle aree si realizzano	-

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali determinati a seguito di procedura selettiva attivata annualmente. Si prevede che esse siano distribuite, nel corso del triennio, con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale, anche tenendo conto delle progressioni verticali programmate. La ponderazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, è così definita: 30% all'esperienza professionale maturata; 30% alle capacità culturali e professionali acquisite in percorsi di formazione; 40% alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.	

Tabella 2: Comparto Funzioni Centrali: amministrazioni che non disciplinano le progressioni

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
Ente-ID contratto	Revisione sistema di classificazione
AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI 5214555	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 4 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
AGENZIA DELLE ENTRATE 5215139	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 4 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
PARCO NAZIONALE DEL GARGANO 5203521	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 4 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO 5203962	Si disciplinano le posizioni organizzative e in applicazione al CCNL 09.05.2022 e, in recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano le Famiglie professionali
CONSIGLIO DI STATO 5206027	-
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO 5211624	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 4 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
ANBSC - AGENZIA NAZIONALE PER L'AMMINISTRAZIONE E LA DESTINAZIONE DEI BENI SEQUESTRATI E CONFISCATI ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA 5192811	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 3 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO 5221203	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 3 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE 520847	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 3 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE 5211141	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 3 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA 5211987	-
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI 5214192	In recepimento del CCNL 2019-2021, si individuano 3 Aree (compresa E.P.) e, al loro interno, le Famiglie professionali

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
Ente-ID contratto	Revisione sistema di classificazione
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE 5214433	-

Tabella 3: Comparto funzioni locali: disciplina delle progressioni

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DELL'UMBRIA 5213201	L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" , che si configura come progressione economica all'interno dell'area , attivabile annualmente in base alle risorse disponibili e rimessa a procedura selettiva di area. La ponderazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, è così definita: 40%, all'esperienza professionale maturata; 60%, alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI VARESE 5214698	Previsti "differenziali stipendiali" che si configurano come progressione economica all'interno dell'area , riconosciuti con procedura selettiva basata sui seguenti criteri: esperienza professionale maturata 15%; capacità culturali e professionali 5%; media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 80%.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CHIETI PESCARA 5214879	L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" , che si configura come progressione economica all'interno dell'area , è a beneficio di una quota limitata di dipendenti sulla base a procedura selettiva. La ponderazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, è così definita: 20%, all'esperienza professionale maturata; 70%, alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; 10%, alle capacità culturali e professionali acquisite in percorsi formativi certificati.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E	L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" , che si configura come progressione economica all'interno dell'area riconosciuta sulla base di criteri selettivi (anzianità, esperienza	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
AGRICOLTURA AREZZO SIENA 5215705	professionale e media delle ultime tre valutazioni conseguite) la cui ponderazione varia a seconda dell'area considerata.	
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CASERTA 5216328	Previsti " differenziali stipendiali " che si configurano come progressione economica all'interno dell'area, riconosciuti con procedura selettiva basata sui seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 70% esperienza professionale, 30%. È prevista l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TORINO 5217137	L'attribuzione dei " differenziali stipendiali ", che si configura come progressione economica all'interno dell'area si basa su criteri selettivi quali la media semplice delle ultime 3 valutazioni individuali annuali (a cui è attribuito peso 60%) e l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, successivamente all'attribuzione dell'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica (a cui è attribuito peso 40%). L'esperienza professionale maturata dai 7 anni in su attribuisce un ulteriore 3% del relativo punteggio ponderato calcolato una sola volta indipendentemente dal numero di anni.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CATANZARO 5218634	Le progressioni economiche all'interno delle aree si realizzano mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali determinati a seguito di procedura selettiva , basata su criteri quali esperienza professionale maturata; ulteriori criteri relativi alle capacità culturali e professionali e media delle ultime tre valutazioni individuali annuali	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	conseguite, a ciascuno dei quali è attribuibile un punteggio numerico massimo. È prevista l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI GENOVA 5218869	Le progressioni economiche all'interno delle aree si realizzano mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali determinati a seguito di procedura selettiva, basata su criteri quali esperienza professionale maturata e media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, a ciascuno dei quali è attribuibile un punteggio numerico massimo.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI PADOVA 5219591	Previsti " differenziali stipendiali " che si configurano come progressione economica all'interno dell'area , riconosciuti con procedura selettiva basata sui seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 45%; esperienza professionale, 40%; alle capacità culturali e professionali acquisite in percorsi formativi certificati, 15%. È prevista l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	-
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI BOLOGNA 5220432	Previsti " differenziali stipendiali " che si configurano come progressione economica all'interno dell'area , riconosciuti con procedura selettiva basata sui seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 70%; esperienza professionale, 30%. La misurazione viene effettuata mediante l'attribuzione di un punteggio in relazione a fasce di anzianità EFFETTIVA.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	Al personale che non abbia conseguito progressione economica da più di sette anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo dell'1%. Previsti ulteriori criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.	
COMUNE DI APRICA 5202341	Prevista progressione orizzontale che si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi , corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche. Le progressioni orizzontali all'interno delle categorie riconoscono ed incentivano il merito e l'impegno individuali attribuendo posizioni economiche più elevate a coloro che, a parità di categoria, hanno conseguito maggiori livelli di professionalità.	-
COMUNE DI POLLINA 5209381	Previste progressioni economiche all'interno delle aree. Rinvio al regolamento comunale	-
COMUNE DI PARMA 5212355	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in modo selettivo. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base a: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei 5 anni precedenti ed esperienza professionale che assumono perso diverso a seconda dell'inquadramento. Prevista maggiorazione punteggio in base al numero di anni trascorsi da ultima progressione.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
COMUNE DI TAGLIACOZZO 5212501	Previste progressioni economiche all'interno dell'area, sotto forma di "differenziali stipendiali", attribuiti mediante procedura selettiva. Sono disciplinate anche le progressioni tra aree subordinate a procedura comparativa basata: - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
COMUNE DI ORVIETO 5212909	Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, premiano i risultati individuali e sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti individuata nella soglia massima dal regolamento dell'ente. I criteri, che assumono peso diverso a seconda dell'area di inquadramento, sono: media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; esperienza maturata nell'ambito professionale da valutarsi come permanenza del dipendente nella categoria economica/differenziale stipendiale, e nel profilo di appartenenza; competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi non obbligatori nel triennio precedente.	-
COMUNE DI BARDOLINO	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale" , è	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
5213772	attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, 70% ed esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 30%.	
COMUNE DI POMPEI 5214435	Prevista una procedura di progressione di prima applicazione entro il 31/12/2025. La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, 70% ed esperienza professionale maturata nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, 30%. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, da valutare titoli- corsi	In recepimento del CCNL 2019-2021 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	di formazione svolti organizzati dall'ente di appartenenza; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.	
COMUNE DI POLICORO 5214552	L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" , mediante procedura selettiva basata su criteri ai quali corrisponde un punteggio numerico variabile: valutazione della <i>performance</i> del triennio precedente. Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico e su esperienza professionale, cioè 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 comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente. mesi in altre amministrazioni all'interno dell'area di riferimento.	-
COMUNE DI RIMINI 5214562	L'attribuzione dei differenziali stipendiali si configura come progressione economica all'interno delle aree ed avviene mediante procedura selettiva di area basata su criteri ai quali è correlato punteggio variabile. media delle ultime tre valutazioni individuali annue conseguite nell'ente o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico ed esperienza professionale maturata nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione. Possibilità di assegnare un	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	punteggio aggiuntivo al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	
COMUNE DI PRATO 5215674	Si demanda a successivo accordo la disciplina di progressioni .	-
COMUNE DI CALCINATE 5215970	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione delle <i>performance</i> nel triennio precedente, 60%; ed esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, 40%. Tali criteri hanno valore massimo parziale differenziato per ciascuna area .	-
COMUNE DI LERICI 5216074	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione delle <i>performance</i> nel triennio precedente ed esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente. Tali criteri hanno valore numerico differenziato per ciascuna area .	-
COMUNE DI PALAU 5216275	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 80%; esperienza professionale. maturata nel medesimo profilo od equivalente, 15%; capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, 5%.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
COMUNE DI MOSCUFO 5216514	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 70%; esperienza professionale. maturata nel medesimo profilo od equivalente, 20%; capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, 10%.	-
COMUNE DI RECANATI 5216535	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione del personale nel triennio precedente, max 60 punti; esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'ultima posizione economica acquisita fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione dell'istituto, max 30 punti; titoli di studio superiori a quello richiesto per accesso all'area di appartenenza, max 5 punti, iscrizione ad albi, titoli ed esperienze estranee alla PA, ma attinenti al profilo professionale di riferimento, max 5 punti.	-
COMUNE DI SAN DONATO MILANESE 5217039	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione del personale nel triennio precedente, max 60 punti; esperienza acquisita, nella medesima categoria/area, max 30 punti; capacità culturali e professionali acquisite	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	anche attraverso percorsi formativi, max 10 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO anche sforando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100) per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	
COMUNE DI SAN SALVO 5217274	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, max 67 punti; esperienza professionale. maturata nel medesimo profilo od equivalente, max 25 punti; capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, max 8 punti.	-
COMUNE DI MANTOVA 5217405	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media della valutazione individuale ottenuta nel triennio di riferimento, 60%; esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, 25%; capacità culturali	-
COMUNE DI PIEVE PORTO MORONE 5217525	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media della valutazione individuale ottenuta nel triennio di riferimento, 60%; esperienza maturata nella medesima categoria/area od equivalente, 40%. Per l'anno 2023 NON si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna area. Le parti	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	concordano di rinviare a successiva seduta, da tenersi entro il mese di dicembre 2023, la definizione dei criteri per lo svolgimento delle progressioni economiche verticali ordinarie di cui all'art. 15 del CCNL 16.11.2022 e di quelle in deroga di cui all'art. 13 comma 6 del medesimo CCNL.	
COMUNE DI ROCCAPIEMONTE 5217837	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media della valutazione individuale ottenuta nel triennio di riferimento, 55% per area Operatori ed Esperti e 60% per Istruttori e Funzionari ed EQ; esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, 60% per area Operatori ed Esperti e 30% per Istruttori e Funzionari ed EQ; formazione 5% per area Operatori ed Esperti e 10% per Istruttori e Funzionari ed EQ. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. È prevista una progressione verticale transitoria, fino al, 31 dicembre 2025, sulla base dei seguenti elementi, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso non inferiore al 20%: esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; titolo di studio, competenze professionali. Le progressioni verticali ordinarie sono attribuite mediante procedura comparativa basata su: valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare valutazione per assenza dal servizio in relazione ad una annualità; assenza di	In recepimento del CCNL 2019-2021 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; possesso di titoli di studio o professionali ulteriori rispetto a quelli per accesso all'area dall'esterno; numero e tipologia degli incarichi rivestiti.	
COMUNE DI CATANIA 5217954	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva di area , basata su: 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, 60%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 30%; capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, 10%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	In recepimento del CCNL 2019-2021 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
COMUNE DI SONDRIO 5217988	La progressione all'interno dell'area si basa sui seguenti criteri: media ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili anche provenienti da altre Amministrazioni Pubbliche, peso max. 75 punti per 2023, 70 per 2024; esperienza professionale - anche a tempo determinato, nel comparto: punti 0,5 ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi, max 20 punti. Ulteriore punteggio pari al max a 3 punti per personale senza progressioni da più di 6 anni: - 1 punto ogni 6 mesi, max 3 punti.	-
COMUNE DI PESCHIERA BORROMEO 5218026	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media della valutazione	In recepimento del CCNL 2019-2021 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti;

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	individuale ottenuta nel triennio di riferimento, punteggio non inferiore a 40; esperienza professionale nel medesimo profilo equivalente, punteggio non superiore a 40; competenze professionali acquisite in percorsi formativi, 10 punti solo per area Istruttori e Funzionari ed EQ.	Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
COMUNE DI TERAMO 5118088	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 40%; esperienza professionale maturata nell'area e nel medesimo profilo od equivalente, 30%; capacità culturali e professionali, 30%.	-
COMUNE DI CITTADELLA 5218104	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 60%; il restante 40% è calcolato con riferimento alle competenze individuali riguardanti le competenze ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.	-
COMUNE DI CETARA 5218189	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media della valutazione individuale ottenuta nel triennio di riferimento, 55% per area Operatori ed Esperti e 60% per Istruttori e Funzionari ed EQ; esperienza maturata nel medesimo	In recepimento del CCNL 2019-2021 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	profilo o equivalente, 40% per area Operatori ed Esperti e 30% per Istruttori e Funzionari ed EQ; formazione 5% per area Operatori ed Esperti e 10% per Istruttori e Funzionari ed EQ. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	
COMUNE DI BUSTO ARSIZIO 5218250	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare in relazione ad una delle annualità; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente; accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra aree è rimessa a procedura valutativa transitoria.	In recepimento del CCNL 2019-2021 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
COMUNE DI OTRANTO 5218288	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare in relazione ad una delle annualità; esperienza professionale maturata nel	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	medesimo profilo od equivalente; accrescimento competenze culturali attraverso i percorsi formativi; accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative. Tali criteri assumono un peso diverso a seconda dell'area di riferimento. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra aree è rimessa a procedura valutativa transitoria.	
COMUNE DI CREMA 5218601	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: Media delle ultime tre valutazioni annuali, 60%; Esperienza professionale nel medesimo profilo professionale (o equivalente), della medesima area professionale / categoria maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale, o progressione economica, 40%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo, fatta salva l'invalidabilità del 100%.	-
COMUNE DI VOGHERA 5218884	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare in relazione ad una delle annualità, 60%; esperienza professionale acquisita nella medesima categoria/area, 30%; titoli correlati al percorso di istruzione, titoli professionali e partecipazione ad eventi formativi, 10%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo, fatta salva l'invalidabilità del 100%.	
COMUNE DI ASSISI 5219074	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è basata su: media delle ultime DUE VALUTAZIONI TRA LE ULTIME TRE DISPONIBILI NEL TRIENNIO ANTERIORE ALL'ATTRIBUZIONE DELLA PEO, max 60%; il restante 40% è calcolato con riferimento all'esperienza acquisita.	-
COMUNE DI PISA 5219101	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare in relazione ad una delle annualità, max 80 punti; esperienza professionale, cioè anzianità maturata nella medesima area e profilo, max 20 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	e che abbiano conseguito una valutazione della performance media nel triennio superiore a 95 punti su 100, variabile in base al numero di anni senza progressione.	
COMUNE DI SCANDICCI 5219189	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale" , è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni annuali, 75%; esperienza professionale nella medesima area o profilo professionale o profilo equivalente, 25%.	-
COMUNE DI IVREA 5219232	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale" , è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni annuali; esperienza di servizio maturata nell'ultima posizione economica acquisita. Si tratta di criteri ai quali è attribuito peso differenziato a seconda dell'area di inquadramento.	-
COMUNE DI COMO 5219450	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale" , è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 60%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 40%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
COMUNE DI VERCELLI 5219496	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale" , è attribuita mediante procedura selettiva basata su: esperienza maturata, possesso	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	titoli di studio superiori a quelli richiesti per accesso all'area di appartenenza, competenze professionali acquisiti. Ad essi è attribuito un peso differenziato in base all'area di inquadramento. La progressione verticale è subordinata, una volta individuata la percentuale degli aventi diritto, alla media delle ultime tre valutazioni professionali conseguite.	
COMUNE DI BRESCIA 522008	Le progressioni orizzontali sono subordinate a procedura basata sulla media di valutazione di fascia di <i>performance</i> individuale nel triennio precedente 2018-2019-2020 per il 2021 (dalla media più alta a quella più bassa). In caso di parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente con la migliore valutazione di fascia dell'ultimo anno di riferimento (anno 2020 per progressioni 2021). in caso di ulteriore parità, prevale il dipendente nella posizione economica inferiore. In caso di ulteriore parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con maggiore età anagrafica.	-
COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO 5220063	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 65%; esperienza professionale. maturata nell'area e nel medesimo profilo od	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	equivalente, 30%; capacità culturali e professionali, 5%.	
COMUNE DI REGGIO EMILIA 5220107	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", è attribuita mediante procedura selettiva basata su: permanenza nella categoria/differenziale economico raggiunto; media della valutazione della performance individuale nell'ultimo trienni; esperienza/anzianità maturata.	-
COMUNCE DI AICURZIO 5220388	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 55%; esperienza professionale. maturata nell'area e nel medesimo profilo od equivalente, 40%; capacità culturali e professionali, 5%.	-
COMUNCE DI VIMERCATE 5220592	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 50%; esperienza professionale. maturata nell'area e nel medesimo profilo od equivalente, 40%; capacità culturali e professionali, 10%.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
COMUNE DI LECCO 5220910	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, max 45 punti; esperienza professionale. maturata nel medesimo profilo od equivalente, max 45 punti; capacità culturali e professionali, max 10 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
COMUNE DI CESENA 5220936	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, max 50 punti; esperienza professionale. maturata nel medesimo profilo o altro appartenente al medesimo processo come definito dal sistema dei profili professionali dell'ente, max 40 punti nel 2023 e 30 punti nel 2024-2025; competenze sviluppate a seguito di percorsi formativi, max 10 punti nel 2023 e 20 punti nel 2024-2025.	-
COMUNE DI CHIOGGIA 5220971	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale" , è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili in ordine cronologico, max 60 punti;	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	esperienza professionale maturata dall'ultima progressione o posseduta nel medesimo profilo o equivalente. nel medesimo profilo od equivalente, max 60 punti.	
COMUNE DI CAGLIARI 5221017	La disciplina delle progressioni verticali è rimessa a regolamento comunale, possibile oggetto di riscrittura nel 2024 alla luce dei recenti orientamenti ARAN sul tema. Le progressioni, attribuite in base a procedura valutativa, sono rese dal regolamento stesso oggetto di confronto, pur essendo materia sottratta alle relazioni sindacali. Se ne riconosce, infatti, la natura di grande opportunità di crescita e valorizzazione dei dipendenti all'interno dell'organizzazione.	-
COMUNE DI RAPALLO 5221017	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> nel triennio precedente; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente; competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi. A ciascun criterio è attribuito un valore massimo parziale disciplinato per area di riferimento.	-
COMUNE DI ANCONA 5221163	La progressione all'interno dell'area, denominata "differenziale stipendiale" , è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valore medio delle valutazioni delle <i>performance</i> individuale del triennio precedente all'anno di decorrenza del differenziale - punti max 10, pesati nella misura del 60%; valore assegnato all'esperienza maturata dall'ultima posizione economica/differenziale stipendiale attribuito - punti max 10, pesati nella misura del 35%; valore assegnato alle	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	capacità culturali e professionali - punti max 10, pesati nella misura del 5%.	
COMUNE DI CARPI 521247	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 65%; esperienza professionale maturata nell'area e nel medesimo profilo od equivalente, 35%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
COMUNE DI MELFI 5121368	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> nel triennio precedente, 55%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 40%; titoli di studio attinenti e superiori al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno all'area, 3%; Accrescimento competenze culturali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale – corsi formazione attinenti al profilo posseduto, 2%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, 3%.	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
COMUNE DI ALGHERO	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
5221469	basata su: valutazione della <i>performance</i> nel triennio precedente, 70%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 30%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	
COMUNE DI LECCE 5221534	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> nel triennio precedente, 55%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 40%; accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi pertinenti con categoria e attività del profilo professionale svolto. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. Le progressioni verticali sono rimesse a procedura valutativa basata su criteri stabiliti previo confronto.	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
COMUNE DI BARI 5221728	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> nel triennio precedente, max 40 punti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, max 40 punti; capacità culturali e professionali possedute, max 6 punti; accrescimento competenze culturali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale, anche attraverso percorsi formativi, max 14 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, 3%.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
COMUNE DI RICCIONE 5119963	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> ottenuta nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 92%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, 8%.	-
COMUNE DI IMOLA 5221876	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> ottenuta nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 60%; esperienza professionale, calcolata con un punteggio per ogni anno pieno di permanenza nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultima progressione economica A DECORRERE DAL 1° gennaio rispetto all'annualità, 40%. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO 5221892	Le parti concordano di rinviare ad una successiva sessione negoziale la contrattazione dei criteri e della metodologia per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria dei dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto. Per la disciplina delle progressioni tra le aree , non essendo la stessa materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, si rimanda ad apposito regolamento comunale da approvarsi nel rispetto delle vigenti disposizioni, normative e contrattuali, in materia.	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA 5221729	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> ottenuta nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 80%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, 20%; si tiene, inoltre, conto di percorsi formativi attinenti al profilo di appartenenza: Master; Corsi di formazione; Specializzazioni. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA 5213824	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: esperienza maturata (punteggio non superiore al 40%), titoli culturali inerenti alle attività svolte nel triennio di osservazione (punteggio minimo 40%) e qualità della prestazione individuale. Il peso di tali criteri varia sulla base dell'area di riferimento. Le progressioni verticali sono attribuite in base a procedura comparativa .	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
PROVINCIA DI VICENZA 5215394	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: punteggio medio di valutazione ottenuto nel triennio precedente, che non deve essere inferiore a 50/100, 55%; esperienza professionale, cioè capacità acquisite e crescita professionale maturata nel medesimo profilo , 40%; percorsi formativi obbligatori, 5%. Si rinvia a successiva regolamentazione la disciplina delle progressioni verticali .	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
PROVINCIA DI ASTI	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: punteggio medio di valutazione ottenuto nel triennio precedente, max 50	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	punti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente , max 40 punti; capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguito successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica o non considerato nelle precedenti progressioni; (quali competenze acquisite tramite processi formativi che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, corsi di formazione <i>on-line</i> tramite specifiche piattaforme, utilizzo di strumentazione, formazione interna, ecc.), max 10 punti.	
PROVINCIA DI PERUGIA 5217759	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 60 punti; esperienza professionale maturata, max 40 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA 5217869	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, max 60 punti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, max 30 punti; capacità culturali e professionali: acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati), max 10 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	
PROVINCIA DI AREZZO 5218777	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente; capacità culturali e professionali: acquisite anche attraverso i percorsi formativi. A tali criteri è attribuito un peso differenziato in base all'area di riferimento. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
PROVINCIA DI LECCO 5218970	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo; capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi. A tali criteri è attribuito un peso differenziato in base all'Area di riferimento. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-
PROVINCIA DI SIENA 5218388	La progressione all'interno dell'area è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media aritmetica della valutazione triennale. Per la valutazione di tale requisito si fa riferimento alla media aritmetica delle valutazioni della performance riportate nel triennio	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	precedente rispetto all'anno di attivazione della procedura. esperienza professionale. Per la valutazione di tale requisito si attribuiscono 8 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturato a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Il numero massimo degli anni cui attribuire 8 punti è di 5, per un massimo di 40 punti. Nel calcolo delle anzianità di categoria e di servizio maturate nell'Ente sono sempre detratti eventuali periodi di aspettativa non retribuita.	
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE 5220814	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: 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, 60%; esperienza professionale maturata nell'area e nel medesimo profilo od equivalente, 35%; capacità culturali e professionali, 5%.	-
CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA 5219104	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: valutazione della <i>performance</i> del triennio precedente (non inferiore a 40/100); esperienza professionale (non superiore a 40/100). È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA 5220644	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 70%; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 30%. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, l'Amministrazione si riserva la facoltà di attivare le progressioni tra le aree in deroga rimesse a procedure valutative.	-
REGIONE EMILIA ROMAGNA 5203477	Al fine di disciplinare l'istituto dei " differenziali stipendiali " le parti concordano di attivare da febbraio 2023 il tavolo di contrattazione con l'obiettivo di adeguare il sistema di valutazione dell'ente e adottare la disciplina specifica entro il 31 maggio 2023 al fine di attivare da luglio 2023 le procedure per l'attribuzione dei differenziali per l'esercizio 2023.	-
REGIONE LOMBARDIA – GIUNTA 5204982	Le parti rinviando la disciplina a successiva sessione negoziale.	-
REGIONE CALABRIA – GIUNTA 5213197	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, 50%; esperienza professionale maturata nel	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	medesimo profilo od equivalente, 40%; competenze professionali, 10%. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale sono previste progressioni verticali rimesse a procedure comparative transitorie .	
REGIONE VENETO – CONSIGLIO 5217864	La progressione all'interno dell'area , denominata “ differenziale stipendiale ”, sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, competenze professionali acquisite. Tali criteri hanno un peso precedente a seconda del possesso o meno di competenze certificate. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sette anni.	-
REGIONE CALABRIA – CONSIGLIO 5220831	La progressione all'interno dell'area , denominata “ differenziale stipendiale ”, sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 70 punti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, competenze professionali acquisite, max 30 punti. L'amministrazione determina previo confronto i criteri per l'attribuzione delle progressioni verticali in deroga .	In recepimento del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree: (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari ed Elevata Qualificazione).
REGIONE LIGURIA 5221218	La progressione all'interno dell'area , denominata “ differenziale stipendiale ”, sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata, per il 2023 e 2024, su:	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 60 punti; esperienza professionale maturata, dall'ultima progressione economica condivisa dal dipendente, nel medesimo profilo od equivalente, competenze professionali acquisite, max 40 punti. Per il 2025 le risultanze della valutazione valgono max 55 punti, l'esperienza professionale 40 e le capacità culturali e professionali 5.	
REGIONE UMBRIA – CONSIGLIO 5221260	La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in base a: media delle valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio, ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, max 50 punti; - esperienza professionale, intesa come anzianità maturata nel medesimo profilo o profilo afferente alla medesima categoria/area o profilo equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche presso altre amministrazioni (fino a 30 punti, in ragione di 6 punti per ogni anno di servizio, riproporzionati in caso di periodi inferiori all'annualità); - capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, max 20 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sette anni.	-
REGIONE CAMPANIA – CONSIGLIO 5221776	La progressione all'interno dell'area , denominata “differenziale stipendiale”, sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 40 punti; esperienza professionale. Per la valutazione di tale requisito sono	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	attribuiti 10 punti per ogni anno di permanenza nell'area professionale di appartenenza, o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali , maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, max 40 punti. Si aggiungono capacità culturali e professionali, max 20 punti.	
UNIONE MONTANA ALTA VAL DI CECINA 5218645	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 75 punti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente o profilo superiore, max 20 punti, competenze professionali acquisite, max 5 punti.	-
UNIONE DEI COMUNI MONTANI COLLINE DEL FIORA 5213073	I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area.	-
UNIONE DI COMUNI TERRE DI VINI E DI TARTUFI 5215311	La progressione all'interno dell'area , denominata " differenziale stipendiale ", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata sul punteggio ottenuto e riportato in apposita scheda di valutazione individuale; in subordine, verranno considerati i seguenti criteri: "numero dei passaggi all'interno della propria categoria rapportato all'anzianità" la "data dell'ultimo passaggio".	-
UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA 5215743	La progressione all'interno dell'area è attribuita in base a criteri quali: media valutazione performance individuale nell'ultimo triennio, max 45%; anni dall'ultima progressione economica	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	effettuata, max 5 punti; assenza progressioni, max 10 punti; titoli di studio e incarichi, max 10 punti; esperienza acquisita attraverso professionalità, responsabilità, incarichi, max 20 punti.	
UNIONE MONTANA DELL'ESINO FRASASSI 5215849	La progressione all'interno dell'area è attribuita in base a criteri quali: media valutazione <i>performance</i> individuale nell'ultimo triennio, max 75 punti; esperienza professionale, max 25 punti.	-
UNIONE BASSA EST PARMENSE 5216764	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguita a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente o profilo superiore; competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, risultanti da attestato ed attinenti all'attività in concreto svolta dal dipendente. A tali criteri è attribuito un peso differenziato a seconda dell' area di riferimento .	-
UNIONE DEI COMUNI GALLURA 5217186	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente; competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	A tali criteri è attribuito un peso differenziato a seconda dell'area di riferimento .	
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALCONCA 5217281	La progressione all'interno dell'area è attribuita in base a criteri quali: media valutazione performance individuale nell'ultimo triennio, max 70%; esperienza acquisita nel medesimo profilo o equivalente, 20%; capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi certificati, max 10%. Quest'ultimo criterio non opera con riferimento all'area degli Operatori esperti.	-
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA 5219701	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente; competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. A tali criteri è attribuito un peso differenziato a seconda dell'area di riferimento .	-
UNIONE DEI COMUNI BASSA REGGIANA 5219756	La progressione all'interno dell'area , denominata "differenziale stipendiale", sotto forma di incremento stabile dello stipendio, è attribuita mediante procedura selettiva basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, max 80 punti; esperienza professionale maturata, max 20 punti. È previsto un PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	-

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione

Tabella 4: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni

COMPARTO FUNZIONI LOCALI: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
Ente-ID contratto	Revisione sistema di classificazione
COMUNE DI AVELLINO 5212496	-
COMUNE DI CALTANISSETTA 5216245	-
COMUNE DI CELLAMARE 5217950	-
COMUNE DI TORRIGLIA 5220265	-
COMUNE DI CESENATICO 5220352	-
COMUNE DI BARDONECCHIA 5220900	-
COMUNE DI BERGAMO 5119963	-
REGIONE MARCHE – GIUNTA 5208584	-

Tabella 5: Comparto Istruzione e Ricerca: disciplina delle progressioni

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
TREE00400X 5202495	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il personale può fruire di permessi per l'aggiornamento per la partecipazione a percorsi per la progressione professionale .	-
Università PER STRANIERI DI SIENA 5203138	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il finanziamento delle PEO è a carico del fondo risorse decentrate.	-
Università DEGLI STUDI DI TRIESTE 5209089	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il finanziamento delle PEO è a carico del fondo risorse decentrate.	-
Università DEGLI STUDI DELLA CAMPANIA L. VANVITELLI 5210288	Sono attivate in modo selettivo le progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria . Per l'anno 2023 è previsto uno stanziamento di €183.000,00 oltre oneri a carico ente. Ai fini della partecipazione alla selezione il personale destinatario del presente contratto deve aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore al 31/12/2022. Per gli ulteriori requisiti necessari per la partecipazione alle citate selezioni nonché per i criteri per le selezioni stesse, nel rispetto dei principi generali fissati dall'art. 82 del CCNL 2008, si applica il Regolamento per le	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	progressioni orizzontali in vigore al momento del bando.	
Università DEGLI STUDI DELLA TUSCIA 5213460	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il finanziamento delle PEO è a carico del fondo risorse decentrate.	-
GSSI GRAN SASSO SCIENZE INSTITUTE 5213753	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il finanziamento delle PEO è a carico del fondo risorse decentrate.	-
Università DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA 5213006	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il finanziamento delle PEO è a carico del fondo risorse decentrate.	.
Università DEGLI STUDI DI TRIESTE 5209089	Si prevede solo, senza regolamentarne la disciplina , che il finanziamento delle PEO è a carico del fondo risorse decentrate.	-
Università DEGLI STUDI DI BOLOGNA 5216985	Nell'ambito delle risorse finanziarie finalizzate all'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali si prevede che le stesse si svolgano sulla base della procedura e dei criteri selettivi riportati nello specifico Accordo Sindacale in materia di PEO, a cui si rimanda integralmente. Esso le subordina ai seguenti criteri: arricchimento professionale; -qualità delle prestazioni individuali (valutazione); - anzianità di servizio nell'Ateneo; - titoli culturali e professionali.	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	Per ciascun indicatore è stata definita la scala per l'attribuzione del punteggio, con l'indicazione del punteggio massimo conseguibile, esplicitando ciò che viene preso a riferimento per ciascuno di essi. Il punteggio massimo conseguibile prendendo a riferimento tutti gli indicatori individuati è pari a 20 punti.	

Tabella 6- Comparto istruzione e Ricerca: le amministrazioni che non disciplinano le progressioni

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
Ente-ID contratto	Revisione sistema di classificazione
ACCADEMIA NAZIONALE DI DANZA 5196095	-
CONSERVATORIO DI MUSICA FRANCESCO CILEA 5213677	-
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI MUSICALI LUIGI BOCCHERINI 5214519	-
CONSERVATORIO DI MUSICA ALFREDO CASELLA 5214836	-
CONSERVATORIO DI MUSICA ARRIGO PEDROLLO 5215463	-
ACCADEMIA DI BELLE ARTI ALBERTINA 5216266	--
CONSERVATORIO DI MUSICA GIUSEPPE VERDI 5216448	-
CONSERVATORIO DI MUSICA CESARE POLLINI 5216496	-
CONSERVATORIO DI MUSICA EGIDIO ROMOALDO DUNI 5216501	-
ACCADEMIA DI BELLE ARTI ALBERTINA 5216266	-
CONSERVATORIO DI MUSICA ANTONIO SCONTRINO 5217045	-
CNR - CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE 5208444	-
INAF - ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA 5211480	-
AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE - AREA SCIENCE PARK 5211683	-
INRIM - ISTITUTO NAZIONALE RICERCA METROLOGICA 5214855	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
GRIS008004 5204062	-
ANIS01300B 5202721	-
NAIC8FA00C 5202735	-
PRIC817009 5202751	-
PIIS00200B 5202767	-
MEIC820009 5202817	-
MOEE06000A 5202895	-
NAIC86400X 5202922	-
BAEE12200G 5202942	-
PVIC806004 5202986	-
LTIC84200V 5202995	-
FOIC821003 5202997	-
CTIC852002 5203028	-
CNIC84900Q 5203153	-
TVIC86900T 5203234	-
MSIC81200D 5203335	-
NAIC8D400P 5203354	-
MIIC8AY00D 5203414	-
NAIS13800C 5203527	-
MOIC84800N 5203542	-
CTPC01000A	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
5203547	
COIC802007 5203564	-
SAIC84700L 5203568	-
RMIC8GC00N 5203619	-
LEIC87700G 5203625	-
FRIC82500D 5203637	-
PRIC83000Q 5203647	-
CEIC898005 5203665	-
NOMM188009 5203737	-
TAIC857008 5203780	-
NAIS05200T 5203827	-
RMIC8GW005 5203832	-
FOMM08900A 5203855	-
RIIC823002 5203986	-
BASL06000T 5204067	-
IMMM04500Q 5204092	-
RMIC85300C 5204093	-
NAIS119003 5204098	-
CSIC87300X 5204177	-
MTIS01300L 5204336	-
SAEE10400N 5204375	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
MIIC881004 5204405	-
BOIC82800E 5204421	-
RCRH100001 5204600	-
MOIC83400Q 5204630	-
TOIC829003 5204710	-
PZIC87600C 5204775	-
NAIC8BE009 5204824	-
VAIS01900E 5205017	-
LOIC813005 5205079	-
BOIC83600D 5205193	-
BGIC889004 5205277	-
FOPC04000V 5205350	-
REPM010007 5205379	-
TOIC852004 5205512	-
VBIS00700V 5205711	-
TVSD01000A 5205940	-
RMIC8G800R 5206040	-
ARPM010006 5206274	-
VAIC83800Q 5206289	-
MCIC83000P 5206402	-
RMIS00800P	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
5206510	
IMIC80300L 5206591	-
CRIC80100E 5206852	-
TOIC8BF00G 5207156	-
MIRC12000G 5207244	-
ENIC825001 5219298	-
SRIS024006 5219879	-
CTIC860001 5221183	-
CSIC81800B 5179865	-
RGIC81800T 5184219	-
MSIC806006 5184489	-
PDTD20000R 5184752	-
GEIC83400R 5184826	-
BAPS05000A 5185711	-
PDIC83400R 5186281	-
AQIC823003 5187832	-
VAIC86100R 5188352	-
MEIS023001 5190473	-
FIIC853009 5190818	-
PRIC82200R 5191675	-
TOIS058007 5193196	-

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
SAIS00100B 5197411	-
GRPM01000E 5199430	-
VVIS011007 5201209	-
SRIS024006 5219879	-
VVIC81300P 5201820	-
AVIC88300E 5201831	-
MEIC81600N 5201885	-
TAIC86800P 5202133	-
PAEE077001 5202189	-
MCIS00700T 5202311	-
MCIC804006 5202317	-
TOIC89000V 5202361	-
BATF26000R 5202403	-
CTIC8BA00A 5202477	-

Tabella 7- Comparto Sanità: disciplina delle progressioni

COMPARTO SANITÀ: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI DEI COLLI 5211067	Si prevedono progressioni economiche orizzontali , nella forma di “differenziali stipendiali”, subordinate ai criteri direttamente stabiliti dalla legge 150 del 2001, sottolineando il particolare rilievo dell’esperienza maturata negli anni di riferimento.	-
AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA 5214536	Si prevede che il finanziamento delle progressioni è a carico del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”. Si prevede per gli affidatari di incarichi di funzione organizzativa e professionale, nel periodo di permanenza nell’incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all’interno delle aree (DEP) qualora sia in possesso dei relativi requisiti. Può eventualmente partecipare ai passaggi di profilo all’interno di ciascuna area o alle progressioni tra le aree ove in possesso dei requisiti di accesso e, in caso di effettivo passaggio, ne deriva il venir meno dell’incarico affidato.	-
AZIENDA OSPEDALIERA G. BROTZU 5217911	Si prevedono differenziali economici professionali attribuiti in base ad una procedura basata sui seguenti criteri: media valutazioni individuali ultimo triennio, max 40 punti; esperienza professionale maturata al 31/12/2022, max 40 punti; titoli di studio, max 20 punti.	-

COMPARTO SANITÀ: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA CAREGGI 5218757	Ai fini delle progressioni all'interno dell'area è prevista una procedura basata su: valutazione individuale relativa all'ultimo triennio, 60% ed esperienza professionale relativa agli anni di permanenza nella ultima fascia economica o differenziale economico di professionalità in godimento rispetto a quello in interesse, 40%.	-
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA POLICLINICO S ORSOLA – MALPIGHI 5218975	Previsti differenziali economici di professionalità basati su: valutazione individuale relativa all'ultimo triennio, 60% ed esperienza professionale relativa agli anni di permanenza nella ultima fascia economica o differenziale economico di professionalità in godimento rispetto a quello in interesse, max 45 punti; esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, max 35 punti; valorizzazione delle capacità culturali e professionali attraverso l'acquisizione di percorsi formativi, max 20 punti.	-
ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO 5213470	Si rinvia a successivo regolamento la definizione dei criteri per le progressioni	-

COMPARTO SANITÀ: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	economiche all'interno delle Aree.	
ASST DI CREMA 5213792	Si istituisce il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".	-
ASP VIBO VALENTIA 5193444	Previste progressioni orizzontali , alle quali si accede a richiesta, in base a procedura selettiva interna basata su: esperienza professionale (anzianità di servizio), max 30 punti; valutazione prestazioni, max 30 punti; valutazione corsi aggiornamento e/o alta professionalità, max 10 punti.	-
ATS DELLA VAL PADANA 5215406	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, max 40 punti; esperienza professionale maturata, max 20 punti; competenze e capacità professionali, max 40 punti (esperienza maturata dall'ultima progressione economica orizzontale, 30 punti e percorsi formativi, 10 punti).	-
AUSL IMOLA 5215828	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, max 52 punti; esperienza professionale maturata nel profilo ricoperto,	-

COMPARTO SANITÀ: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
	max 40 punti; capacità culturali e professionali, max 8 punti.	
ASST DELLA VALLE OLONA 5216128	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, max 50 punti; esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri Comparti, max 25 punti; partecipazione ad esito positivo ad almeno 2 percorsi formativi; assenza debiti orari, max 5 punti.	-
ASST GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO NIGUARDA 5216361	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , basate su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, non meno del 40%; esperienza professionale maturata, max 40%; quota residua rappresentata da capacità culturali e professionali.	-
ASST DI CREMA 5213792	Costituito "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".	-
ATS DI BRESCIA 5218459	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, max 60 punti; esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri Comparti, max 40 punti.	-

COMPARTO SANITÀ: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
ASL CASERTA 5218427	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, 40%; esperienza professionale maturata, 40%; titoli di studio non necessari per il profilo rivestito in azienda, 20%.	-
ASST MELEGNANO E DELLA MARTESANA 5218383	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva. Essa è basata su: valutazioni dell'ultimo triennio, 50% (esclusivamente in fase di prima applicazione , per l'anno 2023, verrà presa in considerazione la scheda di valutazione in vigore per l'anno 2022, tenuto conto della difficoltà alla corretta imputazione delle assenze da COVID all'istituto dell'infortunio); esperienza professionale maturata, 40%; corretto assolvimento dell'obbligo di formazione in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante impiego di piattaforma aziendale, max 10%.	-

COMPARTO SANITÀ: DISCIPLINA PROGRESSIONI		
Ente-ID contratto	Specifiche	Revisione sistema di classificazione
ASST BRIANZA 5220325	Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura selettiva basata su: media valutazioni dell'ultimo triennio , max 50 punti; esperienza professionale , max 40 punti; effettiva e documentabile fruizione di un corso di formazione nel biennio , max 10 punti.	-
ASST DEI SETTE LAGHI 5201277	Le progressioni economiche all'interno dell'area sono subordinate a procedura selettiva basata su: valutazione dei risultati COLLETTIVI conseguiti in base alle progettualità connesse alla <i>performance</i> organizzativa, max 38 punti; valutazione risultati individuali nell'anno di riferimento, max 38 punti; titolarità assegno personale o collocazione in fascia economica iniziali, max 6 punti; esperienza professionale maturata nel SSN , max 18 punti.	-
ASST DI PAVIA 5212468		Previsti differenziali economici di professionalità , come progressioni economiche all'interno dell'area , subordinati a procedura basata su: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, 60%; esperienza professionale maturata , 40%.

Tabella 8- Comparto Sanità: amministrazioni che non disciplinano le progressioni

COMPARTO SANITÀ: Amministrazioni che non disciplinano le progressioni	
Ente-ID contratto	Revisione sistema di classificazione
ULSS 7 PEDEMONTANA 5213629	-
AUSL BOLOGNA 5214504	-
AUSL PARMA 5206453	-
ASL 1 IMPERIESE 5212209	-

