



N° PAP-01330-2026

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 09/06/2026 al 24/06/2026

L'incaricato della pubblicazione
FRANCESCO SIGNORIELLO

Comune di Angri

Provincia di Salerno

**AREA: UOC AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICI, PERSONALE E
DIGITALIZZAZIONE**

DETERMINAZIONE RCG N° 706/2026 DEL 08/06/2026

N° DetSet 172/2026 del 25/05/2026

Responsabile U.O.C. : TERESA TORTORA

Istruttore proponente: ANNA TODISCO

**OGGETTO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2025
-APPROVAZIONE GRADUATORIA PROVVISORIA.**

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto _____
in qualità di _____

attesta che la presente copia cartacea della Determinazione Dirigenziale N° RCG 706/2026,
composta da n° fogli, è conforme al documento informatico originale firmato digitalmente
ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Angri, _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato

OGGETTO: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2025 APPROVAZIONE GRADUATORIA PROVVISORIA.

Il Responsabile U.O.C.

Affari Generali, Demografici, Personale e Digitalizzazione

Nella qualità di incaricata ex art. 107 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in forza del Decreto Sindacale prot. n. 37203 del 17.11.2025, legittimata, pertanto, ad emanare il presente provvedimento, non sussistendo, altresì, salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

DATO ATTO che:

- con Delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 07/04/2026, resa immediatamente eseguibile, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2026/2028;
- con Delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 07/04/2026, resa immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2026/2028;

PRESO ATTO:

- che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni locali per il triennio 2019-2021;
- che con Delibera di Giunta Comunale n. 228 del 29/12/2023 è stato approvato il CCDI 2023-2025;
- che con Delibera di Giunta Comunale n. 240 del 20/11/2024, ad oggetto: "Costituzione Delegazione trattante di parte datoriale del Comune di Angri.", è stata nominata per il Comune di Angri la delegazione trattante di parte pubblica;
- che con Delibera di Giunta Comunale n. 313 del 11/12/2025, ad oggetto: "*Ipotesi CCDI parte economica anno 2025. Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la sottoscrizione dell'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica per l'anno 2025*", la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo parte economica per l'anno 2025;
- che con Determinazione Dirigenziale RCG n. 1521/2025 del 12/12/2025 è stato costituito il Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2025;
- che con Delibera di Giunta Comunale n. 326 del 29/12/2025 si autorizza la parte datoriale alla sottoscrizione del CCDI definitivo per l'anno 2025;
- che in data 30/12/2025 è stato sottoscritto il Verbale di approvazione del CCDI di ripartizione delle risorse per l'anno 2025 con prot. n.41954 del 30/12/2025;
- che con Determinazione Dirigenziale RCG n. 78/2026 del 21/01/2026, per l'anno 2025 si è provveduto alla ripartizione delle somme del CCDI ai fini della liquidazione degli istituti contrattuali in essa previsti, destinando al pagamento delle progressioni economiche orizzontali da sovvenzionare nel 2025, di cui all'art. 80, comma 2 lett.b, del CCNL 16/11/2022 (rif. Art. 5 del

CCDI 2023-2025 “Progressioni economiche all’interno delle aree”), la somma complessiva di euro 31.550,00;

• che in data 23/02/2026 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni locali per il triennio 2022-2024;

RICHIAMATO l’art. 14 - **Progressioni economiche all’interno delle aree** - del CCNL 16/11/2022 il quale recita:

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell’allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.g.s. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni **non abbiano beneficiato di alcuna progressione** economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto **a 2 anni** o elevato a 4. E’ inoltre condizione necessaria **l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari** superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett.c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) **media delle ultime tre valutazioni individuali** annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) **esperienza professionale**. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) **ulteriori criteri**, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 5, (Contrattazione collettiva integrativa);

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile

attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 5, (Contrattazione collettiva integrativa), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 5, (Contrattazione collettiva integrativa) sono stati definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

RICHIAMATO l’art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui:

“1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall’articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.”

DATO ATTO che l’art. 5, comma 5, del C.C.D.I. 2023/2025- parte normativa (giusta delibera di G.C. n. 228 del 29/12/2023) recita:

“L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area, ai sensi dell’art. 52/ comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, anche a tempo determinato, presso amministrazioni dello stesso comparto, nella posizione economica in godimento nello stesso profilo professionale dell’ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per i dipendenti che effettuano le progressioni tra le Aree(ex progressioni verticali) il requisito dei due anni matura a partire dalla data di inquadramento nella nuova Area. Ai fini del possesso del requisito dei due anni di anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett.

c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con attribuzione dei punteggi come appresso indicati.

Valutazione della Performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità.

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

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, 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 l'attivazione dell'istituto. Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come una intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale per anzianità maturata si intenderà quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale attribuito con il vigente CCNL. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazione di anno anzianità più ele tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}) \dots$$

Al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato:

Anzianità da 6 a 7 anni 1% del punteggio ottenuto

Anzianità da 7 e 8 anni 2% del punteggio ottenuto

Anzianità superiore a 8 anni 3% del punteggio ottenuto

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

1. Maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica; -
3. Maggior anzianità di servizio nell'Ente;
4. Maggiore età anagrafica.

Per il sistema di valutazione e di misurazione della performance si rimanda a quello vigente.

L'Idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno 0 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 5 del presente articolo. differenziali stipendiali si applica quanto previsto all'art. 78 CCNL (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree fatto salvo quanto previsto dal CCNL art.15, comma 3(Progressioni tra aree).

RILEVATO che l'UOS Personale ha proceduto d'ufficio all'istruttoria per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, con decorrenza dal 01/01/2025, secondo le modalità e i criteri di cui al CCDI 2023-2025-parte normativa-relativamente a tutti i dipendenti dell'Ente aventi i requisiti per la partecipazione al 01/01/2025;

DATO ATTO che il beneficio verrà riconosciuto al 50% del personale per ciascuna categoria avente titolo a partecipare alla selezione come stabilito nel "verbale di Approvazione del CCDI ripartizione delle risorse per l'anno 2025", prot. n.41954 del 30/12/2025;

RICORDATO che la misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi per tredici mensilità, è riportata all'art. 5, comma 2, del CCDI 2023-2025-parte normativa;

DATO ATTO che, all'esito dell'istruttoria, sono stilate le graduatorie provvisorie, distinte per Area di inquadramento giuridico dei dipendenti-individuati con il numero di matricola-, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato A- Istruttori ed Allegato B- Funzionari ed E.Q.);

PRECISATO che, in ciascuno degli elenchi sopra citati, i dipendenti sono collocati in ordine decrescente di punteggio e che, per ogni dipendente, è riportato la dicitura "Attribuzione differenziale stipendiale (SI/NO)";

CONSIDERATO che:

- i dipendenti interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da inviare, tramite protocollo, al Responsabile UOC Responsabile UOC Affari Generali, Servizi Demografici, Personale e Digitalizzazione, entro il termine di 10 gg dalla pubblicazione del presente atto di approvazione della graduatoria provvisoria;
- trascorso tale periodo il Responsabile UOC Affari Generali, Servizi Demografici, Personale e Digitalizzazione, esaminate le istanze pervenute, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola, con successivo atto, definitiva;

PRESO ATTO che la documentazione istruttoria è conservata agli atti dell'UOS Personale;

RICORDATO che, ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 01/01/2025;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTI lo Statuto Comunale vigente ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

DETERMINA

DI CONSIDERARE la premessa parte integrante, sostanziale e motivazionale del presente atto;

DI DARE ATTO che l'UOS Personale ha avviato e concluso la necessaria istruttoria per l'attribuzione di differenziali stipendiali, con decorrenza dal 01/01/2025, secondo le modalità e i criteri di cui al CCDI 2023-2025 relativamente a tutti i dipendenti dell'Ente aventi i requisiti per la partecipazione all'attribuzione dei "differenziali stipendiali" al 01/01/2025;

DI APPROVARE le graduatorie provvisorie, distinte per Area di inquadramento giuridico dei dipendenti-- individuati con il codice matricola-, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato A- Istruttori ed Allegato B- Funzionari ed E.Q.);

DI PRECISARE che in ciascuno degli elenchi sopra citati, i dipendenti sono collocati in ordine decrescente di punteggio e che per ogni dipendente, è riportato la dicitura "Attribuzione differenziale stipendiale (SI/NO)";

DI DARE ATTO che la documentazione istruttoria è conservata agli atti dell'UOS Personale;

DI DARE ATTO che il beneficio verrà riconosciuto al 50% del personale per ciascuna categoria avente titolo a partecipare alla selezione come stabilito nel "verbale di Approvazione del CCDI ripartizione delle risorse per l'anno 2025", prot. n.41954 del 30/12/2025;

DI DARE ATTO che i differenziali verranno attribuiti con decorrenza 01/01/2025 e che la misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi per tredici mensilità, è riportata all'art. 5, comma 2, del CCDI 2023-2025;

DI DARE ATTO che la somma che sarà erogata per i differenziali stipendiali rientra nell'importo del relativo fondo, stabilito in contrattazione decentrata, per l'anno 2025;

DI PRECISARE che:

- i dipendenti interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da inviare, tramite protocollo, al Responsabile UOC Servizi Demografici, Personale e Digitalizzazione, entro il termine di 10 gg dalla pubblicazione del presente atto di approvazione della graduatoria provvisoria;
- trascorso tale periodo il Responsabile UOC Servizi Demografici, Personale e Digitalizzazione, esaminate le istanze pervenute, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola, con successivo atto, definitiva;

DI ACCERTARE, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;

DI DARE ATTO altresì ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e dell'art. 1 co. 9 lett. e) della L. n. 190/2012 della insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, nei confronti del responsabile del presente procedimento;

DI DARE ATTO il presente provvedimento all'Albo Pretorio on line sul sito www.comune.angri.sa.it e nella sezione Amministrazione trasparente - Provvedimenti dirigenziali.

Il Responsabile UOC

**Affari Generali, Servizi Demografici, Personale
e Digitalizzazione**

Dott.ssa Tortora Teresa

AREA ISTRUTTORI: ELENCO DIPENDENTI AMMESSI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE A FAR DATA DAL 01/01/2025

ID. DIPENDENTI		VALUTAZIONE PERFORMANCE						PUNTEGGIO MEDIA PERFORMANCE	ANZIANITA' IN ANNI AL 31/12/2024	ANNI ANZIANITA' PIU'ELEVATA	PUNTEGGIO ESPERIENZA PROFESSIONALE	PUNTEGGIO TOTALE	DATA ASS. ENTE	ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALE STIPENDIALE(SI/NO)
PR.	MATR.	VALUT. 2022	VALUT. 2023	VALUT. 2024	MEDIA VALUT.	%								
1	335	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	7,00	7,25	28,97	98,97		SI	
2	334	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	7,00	7,25	28,97	98,97		SI	
3	753	100,00	100,00	97,00	99,00	100,00	70,00	6,00	7,25	24,83	94,83		SI	
4	1113	96,00	75,00	97,00	89,33	90,24	63,16	7,25	7,25	30,00	93,16		SI	
5	677	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	5,08	7,25	21,02	91,02		SI	
6	1194	98,00	99,00	99,00	98,67	99,66	69,76	4,67	7,25	19,31	89,07		SI	
7	692	100,00	100,00	99,67	99,89	100,90	70,63	4,25	7,25	17,59	88,21		SI	
8	1167	95,00	97,50	93,00	95,17	96,13	67,29	4,75	7,25	19,66	86,94		SI	
9	1192	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	3,00	7,25	12,41	82,41		SI	
10	1206	99,00	99,00	92,00	96,67	97,64	68,35	2,83	7,25	11,72	80,07		SI	
11	1205	100,00	100,00	99,00	99,67	100,67	70,47	2,25	7,25	9,31	79,78		SI	
12	693	94,00	96,00	91,00	93,67	94,61	66,23	3,25	7,25	13,45	79,68		SI	
13	696	96,00	97,00	93,00	95,33	96,30	67,41	2,92	7,25	12,07	79,48		SI	
14	635	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	20/3/95	SI	
15	257	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	1/7/00	SI	
16	303	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	15/10/08	NO	
17	640	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	1/3/08	NO	
18	300	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	1/6/08	NO	
19	319	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	1/4/14	NO	
20	333	99,00	99,00	99,00	99,00	100,00	70,00	2,00	7,25	8,28	78,28	18/12/17	NO	

ID. DIPENDENTI		VALUTAZIONE PERFORMANCE									PUNTEGGIO TOTALE	DATA ASS. ENTE	ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALE STIPENDIALE(SI/NO)
PR.	MATR.	VALUT. 2022	VALUT. 2023	VALUT. 2024	MEDIA VALUT.	%	PUNTEGGIO MEDIA PERFORMANCE	ANZIANITA' IN ANNI AL 31/12/2024	ANNI ANZIANITA' PIU'ELEVATA	PUNTEGGIO ESPERIENZA PROFESSIONALE			
21	1115	98,00	70,00	96,00	88,00	88,89	62,22	3,50	7,25	14,48	76,70		NO
22	688	85,83	85,83	96,00	89,22	90,12	63,08	3,16	7,25	13,08	76,16		NO
23	313	99,00	99,00	88,00	95,33	96,30	67,41	2,00	7,25	8,28	75,68		NO
24	697	96,00	80,00	73,00	83,00	83,84	58,69	3,67	7,25	15,17	73,86		NO
25	694	86,67	88,33	88,33	87,78	88,66	62,06	2,75	7,25	11,38	73,44		NO
26	690	0,00	100,00	99,58	66,53	67,20	47,04	2,00	7,25	8,28	55,32		NO
27	1198	0,00	99,00	99,00	66,00	66,67	46,67	2,00	7,25	8,28	54,94		NO
28	1197	0,00	95,00	96,00	63,67	64,31	45,02	2,00	7,25	8,28	53,29		NO
29	1203	0,00		97,00	32,33	32,66	22,86	3,42	7,25	14,15	37,01		NO

Documento di Consultazione

ALLEGATO B

AREA FUNZIONARI ED EQ: ELENCO DIPENDENTI AMMESSI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE A FAR DATA DAL 01/01/2025

ID. DIPENDENTI		VALUTAZIONE PERFORMANCE											ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALE STIPENDIALE(SI/NO)
PR.	MATR.	VALUT. 2022	VALUT. 2023	VALUT. 2024	MEDIA VALUT.	%	PUNTEGGIO MEDIA PERFORMANCE	ANZIANITA' IN ANNI AL 31/12/2024	ANNI ANZIANITA' PIU'ELEVATA	PUNTEGGIO ESPERIENZA PROFESSIONALE	PUNTEGGIO TOTALE	DATA ASS. ENTE	
1	330	99	99	99	99,00	100,00	80,00	10,00	18,75	10,667	90,667		SI
3	672	99	99	99	99,00	100,00	80,00	9,17	18,75	9,778	89,778		SI
2	331	99	99	99	99,00	100,00	80,00	8,75	18,75	9,333	89,333		SI
4	681	99	99	99	99,00	100,00	80,00	2,42	18,75	2,581	82,581		SI
5	343	99	99	99	99,00	100,00	80,00	2,00	18,75	2,133	82,133	1/5/02	SI
6	346	99	99	99	99,00	100,00	80,00	2,00	18,75	2,133	82,133	18/11/02	SI
7	317	99	99	99	99,00	100,00	80,00	2,00	18,75	2,133	82,133	4/7/12	NO
8	329	99	99	98	98,67	99,66	79,73	2,00	18,75	2,133	81,864		NO
9	1193	92,49	97	99	96,16	97,13	77,71	3,50	18,75	3,733	81,441		NO
10	685	91	99	99	96,33	97,31	77,85	2,75	18,75	2,933	80,778		NO
11	1204	26,5	90	97	71,17	71,89	57,51	18,75	18,75	20,000	77,508		NO
12	1195		99	98	65,67	66,33	53,06	2,00	18,75	2,133	55,197		NO

Documento di ConsulTazione