



COMUNE DI CORIANO
Provincia di Rimini

**ACCORDO PER LA REVISIONE DEI CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE PROCEDURE PER
LE PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE E DEI CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - CCDI 2023-2025 sottoscritto definitivamente in data
23/12/2024.**

In data 22/09/2025 presso la sede del Comune di Coriano in Piazza Mazzini n. 15

la delegazione di parte pubblica così composta:

Presidente – Dott. Danilo Fricano – Segretario Comunale a scavalco
Componente – Dott. Lorenzo Spataro - Responsabile Area Servizi Finanziari

e la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Claudio Palmetti
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Giuseppe Bernardi
OO.SS. Territoriale	UIL FP	Perno/Ferri
R.S.U. Aziendale	–	Letizia Gadotti
R.S.U. Aziendale	–	Massimo Ghinelli
R.S.U. Aziendale	–	Michele Fanelli
R.S.U. Aziendale	–	Daniela Ruggeri

Vista l'ipotesi sottoscritta tra le parti in data 13/08/2025 relativa all'oggetto;

Vista la deliberazione di G.C. 170 del 22/09/2025 avente ad oggetto: "AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SULLA REVISIONE DEI CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE PEO E DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (STRALCIO AL CCDI 2023-2025 DEL 23/12/2024)", corredata della Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria e del parere dell'Organo di revisione;

Si concordano, a valere dal 2025, le seguenti modifiche al CCDI 2023-2025 sottoscritto definitivamente in data 23/12/2024, in relazione ai criteri per l'assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area di inquadramento professionale ed in relazione alla fascia economica entro cui assegnare le indennità di specifiche responsabilità:

PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE

ART. 10 – CRITERI GENERALI - ART. 14 CCNL 16/11/2022

1. A tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento di posizione economica.
2. La progressione economica interna di area premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa.
3. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente in vigore presso il Comune di Coriano.
4. Le progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali) costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs. 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto.
5. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo per ciascuna area, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. I differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

ART. 11 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

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 all'interno di ciascuna area, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità è individuata distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL 16/11/2022. 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 del nuovo ordinamento professionale ovvero dal 01/04/2023 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche effettuate dal 1^o Gennaio al 31 Dicembre.
3. Si individuano i seguenti requisiti di partecipazione alle selezioni al fine dell'attribuzione della PEO:
 - a) essere dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla data di decorrenza della progressione economica;
 - b) avere prestato, alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale, almeno 24 mesi di servizio nel Comune di Coriano.
 - c) i dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti, precedentemente alla data della selezione e sono assunti presso l'Ente a seguito di procedure di mobilità, possono partecipare alle selezioni se hanno maturato due anni di servizio alla data di decorrenza della progressione presso il Comune di Coriano.
 - d) conseguimento di un punteggio minimo di 60 punti in ciascuna delle valutazioni dei tre anni precedenti all'anno di decorrenza della progressione;
 - e) è 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. Sono esclusi dalle PEO i dipendenti destinatari di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente, non sospesi.



ART. 12 – COMPUTO DELL’ANZIANITÀ DI SERVIZIO DEL TRIENNIO DI VALUTAZIONE

1. Al fine del conteggio dell’anzianità di servizio nella posizione economica per la maturazione del requisito di partecipazione (2 anni) il rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale o verticale) è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Non sono computati i periodi che non contribuiscono alla maturazione dell’anzianità servizio, quali:
 - a) aspettativa senza assegni, per motivi personali o per altra esperienza lavorativa;
 - b) congedo straordinario retribuito ai sensi dell’art. 42 del d.lgs. 151/2001;
 - c) collocati in aspettativa per incarichi ai sensi dell’art. 90 e 110 del d.lgs. 267/2000.
3. I periodi rilevanti ai fini delle PEO presuppongono un’attività lavorativa effettivamente svolta che porti ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente. Pertanto, fermo restando quanto previsto al comma 2, si considera intero l’anno di servizio nel quale il lavoratore abbia prestato la propria attività per almeno 120 giorni ovvero 4 mesi.

ART. 13 – CRITERI DI VALUTAZIONE PEO

2. 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 di valutazione per le progressioni orizzontali** (triennio precedente al 1^o gennaio di assegnazione della PEO):
 - I. **Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.
 - II. **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, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi, ed in relazione alle mansioni svolte nei servizi di assegnazione;
 - III. **Ulteriori criteri** correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, in particolare le competenze professionali acquisite sono:
 - **CORSI DI FORMAZIONE:** certificati dal soggetto formatore a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell’ordinamento giuridico italiano con esame o test valutativo finale. Nel caso di non attribuzione del beneficio economico, il dipendente può ripresentare gli attestati dei corsi di formazione per la procedura successiva.
Nel biennio precedente il 1 gennaio, quale decorrenza delle PEO, il numero minimo annuo dei corsi da far valere è pari a 3.
 - **TITOLI DI STUDIO E LE ABILITAZIONI PROFESSIONALI:** conseguiti fino al 31/12 precedente l’anno di assegnazione delle PEO, purché attinenti al servizio prestato nell’Ente. I titoli presentati sono valutabili solo all’interno di una singola procedura che abbia portato all’assegnazione della progressione. Nel caso di non attribuzione del beneficio economico, il dipendente può ripresentare i medesimi titoli per la procedura successiva, con riferimento al relativo biennio.
La valutazione dei titoli e delle abilitazioni professionali decorrerà dalla procedura PEO successiva al 2023, quindi a valere dal 2024, come di seguito indicato:
 - ✓ Diploma di scuola superiore (per Operatori Esperti)
 - ✓ Laurea (per Operatori Esperti)
 - ✓ Ulteriore laurea oltre quella richiesta per i requisiti di accesso
 - ✓ Master di primo livello
 - ✓ Master universitario di secondo livello
 - ✓ Corso di perfezionamento post universitario
 - ✓ Dottorato di ricerca
 - ✓ Iscrizione ad albo professionaleattribuendo 5 punti per ciascun titolo sopra indicato

ART. 14 – MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. La procedura selettiva per lo svolgimento delle progressioni economiche orizzontali si svolge con le



seguenti modalità:

- viene realizzata una graduatoria a livello di Ente per ogni Area di inquadramento, precisando che all'interno dell'Area dei Funzionari e delle E.Q. è ammesso distinguere due separati elenchi (CFL244 ARAN)
 - la graduatoria sarà trasmessa e resa disponibile a tutti i dipendenti;
 - in funzione delle risorse disponibili assegnate per ogni area si realizzano le progressioni dei dipendenti primi classificati;
 - la progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente;
 - il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100;
 - i criteri sono quelli di cui agli artt. 10-11-12-13 del presente accordo;
 - la collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sulla base dei criteri stabiliti negli artt. 10-11-12-13;
2. La graduatoria per l'attribuzione delle PEO viene redatta per ciascuna area dell'inquadramento professionale sulla base della seguente ponderazione in termini percentuali:

I. **Valutazione performance triennale: peso ponderale 60%**

Il punteggio della performance su base 100 per ciascuna scheda annua, è dato dalla media del triennio

II. **Esperienza Professionale:**

Peso Ponderale 20%

Il punteggio attribuito all'anzianità di servizio è il seguente:

ANNI DI SERVIZIO PRESTATO	PUNTEGGIO
Fino 5	25 punti
Fino a 10 anni	85 punti
Oltre 10 anni	100 punti

III. **Competenze professionali acquisite a seguito di formazione e abilitazioni professionali:**

Formazione

Peso Ponderale 10% su 100

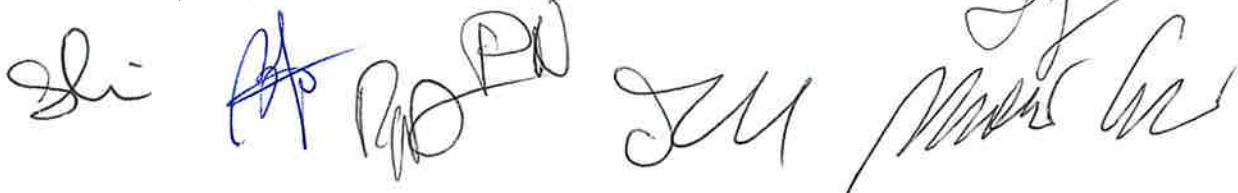
I Responsabili di Area, nell'ambito della programmazione, sono tenuti ad agevolare la frequenza dei corsi di formazione. Nel caso in cui il dipendente, per esigenze di servizio e/o per gravi situazioni personali e/o familiari, non potesse eseguire attività formativa e non fosse autorizzato alla stessa dal Responsabile di Area di appartenenza, il peso della formazione ai fini del punteggio per le progressioni sarà da intendersi a pieno punteggio per ogni corso. Tali circostanze devono risultare da comprovata documentazione. È considerata la formazione effettuata anche al di fuori del piano formativo dell'Ente e al di fuori dell'orario di lavoro, previo il rilascio di attestato di compiuta frequenza: essa viene considerata valida ai fini del calcolo del punteggio della formazione nella percentuale corrispondente a quella organizzata, dall'Ente considerato il numero di corsi minimo pari a 3 (10 punti).

L'Amministrazione si impegna a fornire annualmente un piano formativo generale e trasversale per le aree organizzative e per i servizi unitamente ad un piano formativo puntuale per settore/servizio dello stesso peso per numero di corsi annuo minimo di 3.

Abilitazioni professionali

Peso Ponderale 10% su 100

- **TITOLI DI STUDIO E LE ABILITAZIONI PROFESSIONALI:** conseguiti fino al 31/12 precedente l'anno di assegnazione delle PEO, purché attinenti al servizio prestato nell'Ente. I titoli presentati sono valutabili solo all'interno di una singola procedura che abbia portato all'assegnazione della progressione. Nel caso di non attribuzione del beneficio economico, il dipendente può ripresentare i medesimi titoli per la procedura successiva, con riferimento al relativo biennio.



La valutazione dei titoli e delle abilitazioni professionali decorrerà dalla procedura PEO successiva al 2023, quindi dal 2024, come di seguito indicato:

- ✓ Diploma di scuola superiore (per Operatori Esperti)
- ✓ Laurea (per Operatori Esperti)
- ✓ Ulteriore laurea oltre quella richiesta per i requisiti di accesso
- ✓ Master di primo livello
- ✓ Master universitario di secondo livello
- ✓ Corso di perfezionamento post universitario
- ✓ Dottorato di ricerca
- ✓ Iscrizione ad albo professionale

attribuendo 5 punti per ciascun titolo sopra indicato

Il possesso dei titoli e delle abilitazioni professionali è considerato valido ai fini del calcolo del punteggio fino ad un massimo di 10 (10 punti), tenendo conto che ogni titolo vale 5 punti.

3. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei paragrafi precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione sono così determinati:
 - ✓ non aver effettuato progressioni da più tempo a partire dall'anno 2010 (31 dicembre);
 - ✓ maggiore età anagrafica;
 - ✓ più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune;
4. I dipendenti dell'Ente in distacco sindacale, in comando, in convenzione art. 23 CCNL 16/11/2022, partecipano alla selezione. Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione di ciascun anno si considera quello conseguito presso l'Ente utilizzatore.

REVISIONE ART. 19 – INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022

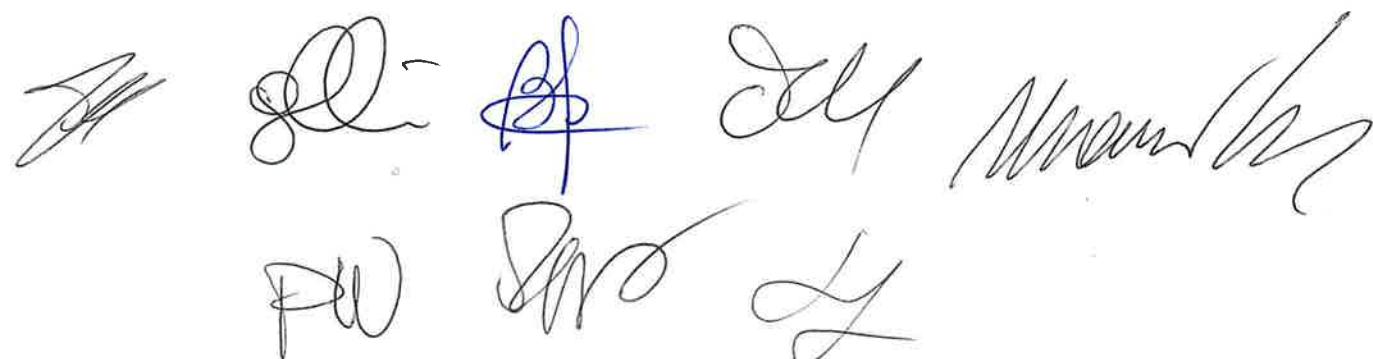
1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione del Comune di Coriano, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo minimo pari ad almeno 500,00 € non superiore a 2.000,00 € annui lordi.

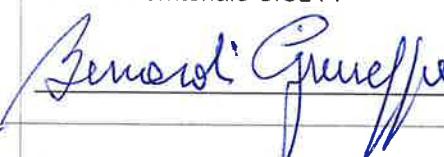
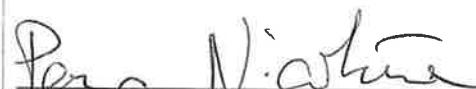
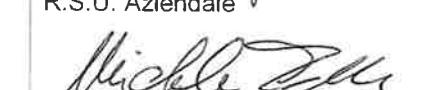
Sono fatti salvi i criteri contenuti nei restanti commi del medesimo articolo.

Le disposizioni di rettifica dei due istituti (progressioni orizzontali e specifiche responsabilità) di cui al presente accordo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo di ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Coriano, 22/09/2025



Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente – Dott. Danilo Fricano Segretario Comunale a scavalco	Claudio Palmetti OO.SS. Territoriale CGIL FP 
Componente – Dott. Lorenzo Spataro Responsabile Area Servizi Finanziari	Giuseppe Bernardi (assente) OO.SS. Territoriale CISL FP 
componente R.S.U AZIENDALE MAMANI EDORARO 	Nicoletta Perno / Letizia Ferri OO.SS. UIL FP 
	Letizia Gadotti R.S.U. Aziendale 
	Daniela Ruggeri R.S.U. Aziendale 
	Michele Fanelli R.S.U. Aziendale 
	Massimo Ghinelli R.S.U. Aziendale 