

**AVVISO DI SELEZIONE RISERVATO AI  
DIPENDENTI DI RUOLO DELL'ORDINE  
DEGLI INGEGNERI DI LATINA  
PER IL RICONOSCIMENTO DEI  
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO  
DELL'AREA CON DECORRENZA 01/01/2025**

**(Art.16 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2022-2024)**

## II CONSIGLIO

Visti:

- il CCNL Funzioni Centrali triennio 2022-2024, in particolare l'art. 16 rubricato **“Progressioni economiche all'interno delle aree”**, come di seguito dettagliato:
  1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, 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 corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al CCNL 9 maggio 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 dell'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
  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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità -, 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 tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto;
    - b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) 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) “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:
      - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
      - esperienza professionale maturata;
      - ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 31 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL 9 maggio 2022;
    - e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

- 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 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), 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. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), 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 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. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 5, del CCNL 9 maggio 2022.
  5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022;

VISTI E RICHIAMATI, in particolare, le modalità e i criteri per l'assegnazione dei differenziali economici specificati al comma 2 del richiamato art. 16 CCNL FC triennio 22-24, per quanto applicabili al personale dipendente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Latina;

RENDE NOTO

**CHE E' INDETTA LA PROCEDURA DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'INTERNO DELL'AREA DI APPARTENENZA, CON DECORRENZA 01/01/2025, RISERVATO AL PERSONALE DI RUOLO DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI DI LATINA**

#### **Art. 1 Differenziale Stipendiale Progressione economica all'interno dell'area.**

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota di dipendenti potenziali beneficiari per ciascuna area e annualità.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata nella tabella 1 allegata al CCNL 9 maggio 2022.

#### **Art.2 – Principi generali e procedura**

I Dipendenti dell'Ordine degli Ingegneri interessati alla selezione potranno presentare, entro e non oltre il giorno 22 Luglio 2025, apposita domanda di partecipazione (Allegato A) nella quale dovranno autocertificare il possesso dei requisiti richiesti.

La domanda dovrà essere trasmessa a mezzo email all'indirizzo [posta@ordineingegnerilatina.it](mailto:posta@ordineingegnerilatina.it) specificando nell'oggetto **“Partecipazione alla procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale decorrenza 01/01/2025”**

La procedura istruttoria e di definizione delle graduatorie sarà espletata da apposita Commissione nominata dal Consiglio Direttivo.

La valutazione delle istanze di partecipazione sarà effettuata nel rispetto dei criteri per l'assegnazione dei differenziali economici stabiliti nell'articolo 5 del presente Avviso.

La procedura selettiva terminerà con la formulazione di graduatorie distinte per ciascuna area, all'esito dei punteggi complessivamente ottenuti da ciascun dipendente nell'ambito dell'area di appartenenza.

Gli esiti della procedura selettiva hanno validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione delle relative progressioni economiche all'interno delle aree.

### **Art. 3 – Requisiti di accesso alla selezione**

Il personale di ruolo dell'area Istruttori e Funzionari, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica all'interno dell'area, deve:

- essere in servizio alla data del 01/01/2025.
- aver maturato al 01/01/2025 il requisito di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni.
- l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto.

### **Art. 4 – Elementi di valutazione, criteri e punteggi**

L'istituto del differenziale stipendiale 2025 è attribuita ai dipendenti che all'interno della graduatoria riferita alla propria area di appartenenza hanno conseguito il punteggio più alto, fino ad un massimo di punti 100, in ordine decrescente, in relazione ai parametri di valutazione ed ai criteri indicati.

Superano la selezione i dipendenti che ottengono la valutazione minima di 60 punti su 100.

La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio 2025.

La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, gli interessati possono presentare al Consiglio Direttivo osservazioni o istanze per la revisione del punteggio assegnato. A tali istanze si dovrà dare riscontro entro 10 giorni.

Qualora vi sia un riscontro negativo, l'interessato può proporre ricorso entro 5 giorni dalla risposta ad una Commissione di garanzia da apposita Commissione nominata dal Consiglio Direttivo, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica la graduatoria definitiva.

## Art. 5 – Criteri di individuazione dei posti a selezione

Al fine di poter predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'area di appartenenza, sono utilizzati i seguenti criteri selettivi:

### CRITERI PER ASSEGNAZIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI

Nel bilancio di previsione finanziario 2025 è determinato l'importo economico delle risorse destinate ai "differenziali stipendiali" 2025, a valere sulla parte stabile del capitolo 1.2.10.0 *Indennità trattamento accessorio e straordinario*.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica orizzontale, a decorre dal 1° gennaio dell'annualità in questione.

Il punteggio massimo attribuibile ad ogni dipendente è pari a 100 punti. Si accede alla selezione con un punteggio minimo di 60 punti; con punteggio inferiore a 60 il lavoratore non viene ammesso alla selezione.

Nel caso di presenza di sole due valutazioni individuali si procede con il calcolo della media delle due valutazioni individuali conseguite.

Si specifica che il titolo superiore assorbe quello inferiore.

I criteri per l'assegnazione del punteggio vengono declinati per ogni area come indicato a seguire:

### AREA ISTRUTTORI

1. **PRESTAZIONE INDIVIDUALE:** Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite (tratte dal verbale fondo risorse decentrate) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio conseguito nelle schede di valutazione, viene riparametrato nel range dell'elemento valutativo (compreso tra 0 e 60) secondo proporzione diretta.

PUNTEGGIO MASSIMO 50

2. **ESPERIENZA PROFESSIONALE:** intesa come quella maturata nel medesimo profilo o 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 CCNL FC del 27.1.2025, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparti diversi.

PUNTEGGIO MASSIMO 40

Così calcolati:

6 punti ad anno, per ogni anno dall'ultima posizione economica  
0,50 punti x anno nell'area di appartenenza 0,25 punti x anno nell'area inferiore

3. **TITOLI DI STUDIO E DI FORMAZIONE:** i corsi di formazione si intendono quelli afferenti alle funzioni della Pubblica Amministrazione o al profilo professionale ricoperti, regolarmente certificati.

PUNTEGGIO MASSIMO 10

Così assegnati:		
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	punti	3
LAUREA TRIENNALE	punti	4
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	punti	6
MASTER POST UNIVERSITARIO	punti	2
ABILITAZIONE PROFESSIONALE	punti	2
CORSO DI FORMAZIONE 1 giorno	punti	0,50
CORSO DI FORMAZIONE 2 giorni	punti	0,75
CORSO DI FORMAZIONE 3 giorni	punti	1
CORSI SUPERIORI A 4 GIORNI CON PROVA FINALE (esempio ECDL, INGLESE ecc)		2

### AREA FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

**1. PRESTAZIONE INDIVIDUALE:** Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite (tratte da verbale fondo risorse decentrate) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio conseguito nelle schede di valutazione, viene riparametrato nel range dell'elemento valutativo (compreso tra 0 e 60) secondo proporzione diretta.

PUNTEGGIO MASSIMO 55

**2. ESPERIENZA PROFESSIONALE** intesa come quella maturata nel medesimo profilo o 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 del CCNL FC del 27/1/2025, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparti diversi:

PUNTEGGIO MASSIMO 35

Così calcolati:

6 punti ad anno, per ogni anno dall'ultima posizione economica

0,50 punti x anno nell'area di appartenenza 0,25 punti x anno nell'area inferiore

**3. TITOLI DI STUDIO E DI FORMAZIONE** i corsi di formazione si intendono quelli afferenti alle funzioni della Pubblica Amministrazione o al profilo professionale ricoperti, regolarmente certificati.

PUNTEGGIO MASSIMO 10

Così assegnati:		
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	punti	3
LAUREA TRIENNALE	punti	4
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	punti	6
MASTER POST UNIVERSITARIO	punti	2
ABILITAZIONE PROFESSIONALE	punti	2
CORSO DI FORMAZIONE 1 giorno	punti	0,50
CORSO DI FORMAZIONE 2 giorni	punti	0,75
CORSO DI FORMAZIONE 3 giorni	punti	1

**La procedura istruttoria e di definizione sarà espletata da apposita Commissione nominata dal Consiglio Direttivo.**

**Art. 6- Norma transitoria e finale**

Per tutto quello non espressamente previsto nel presente avviso si rinvia a quanto prescritto dal vigente CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali.

Il Presidente  
Ing. Luca di Franco