CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

L'anno 2026, il mese di ottobre, il giorno 23,

Visto l'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL Funzioni Locali 23/2/2026;

LE PARTI CONCORDANO

sull'allegato "Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto in data 23/2/2026".

Firenze, 23 ottobre 2026

Per la Parte Pubblica:

ing. Giacomo Parenti

ing. Maria Teresa Carosella

dott. Andrea Pelacchi

Rappresentanti delle OO.SS:

Giacomo Giugni (UIL)

Marco Luppino (UIL)

Angela Somigli (UIL)

Per la Parte Sindacale:

Anna Bartolozzi

Maria Sole Frosinini

Antonio Morelli

Giovanni Pesucci

Raffaella Ricci

Francesca Rosi

Eliana Trapuzzano

Luca Zacchini

CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai sensi dell'art.14 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026

Sommario

ART. 1 PREMESSA 2
ART. 2 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE 2
ART. 3 ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI 3
3.1. CRITERI GENERALI DEFINITI DAL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 23/02/2026 (ART.14 COMMA 2) 3
3.2. CRITERI DI VALUTAZIONE E ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI 4
3.2.a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali 4
3.2.b. Esperienza Professionale 5
3.2.c. Punteggio aggiuntivo 5
3.2.d. Capacità professionali 6
ART. 4 AVVISO E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA 6
ART. 5 GRADUATORIA E PARITÀ DI PUNTEGGIO 6
ART. 6 IPOTESI DI DIFFERENZIALE MAGGIORATO 7
ART. 7 DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI 7
ART. 8 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 7

ART. 1 PREMESSA

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 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.

2. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale beneficiario di progressione sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 79 CCNL del 16.11.2022.

3. Il budget destinato al finanziamento delle progressioni viene annualmente concordato tra le parti in sede di trattativa sull'utilizzo delle risorse decentrate stabili. In tale sede viene indicato l'importo complessivamente destinato a nuove progressioni, che può essere a sua volta suddiviso o meno in budget specifici per gruppi omogenei di partecipanti legati all'area contrattuale posseduta, alla progressione in godimento, all'appartenenza ad uno specifico ambito di attività.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

5. Il presente regolamento individua i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della stessa area in sostituzione di quanto approvato con A.S.M. n. 47 del 23/11/2023.

6. L'Amministrazione garantisce pari opportunità per la progressione economica all'interno della stessa area.

ART. 2 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
   a. abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Città Metropolitana di Firenze alla data di decorrenza del beneficio (v. art. 7) ed ancora in essere al momento della presentazione della domanda di partecipazione;
   b. alla data di avvio della procedura, abbiano almeno 3 valutazioni individuali annuali conseguite nell'area contrattuale posseduta e in Città Metropolitana di Firenze, fatto salvo quanto successivamente specificato per il personale transitato da procedura di mobilità volontaria (v. art. 3.2.a comma 2); ai fini del soddisfacimento del presente requisito, si applica l'art. 2 comma 3 del Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (SMIVAP) vigente;
   c. negli ultimi 3 anni solari (compiuti) precedenti l'anno di avvio della procedura, non abbiano beneficiato di alcun differenziale stipendiale; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultimo differenziale stipendiale intendendosi l'anno di assegnazione come parte della maturazione del triennio;
   d. non siano arrivati alla concorrenza del numero massimo di "differenziali stipendiali" fissato per ciascuna area, come stabiliti nella Tabella A, allegata al CCNL del 16.11.2022;
   e. non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni a far data dal termine ultimo per la presentazione dell'istanza di partecipazione; 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

f. abbiano una valutazione media della performance individuale con un punteggio non inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile in ciascuna categoria di inquadramento, nei tre anni precedenti a quello in cui si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nell'ultimo decennio, qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. Il punteggio medio è calcolato proporzionando in centesimi il punteggio ottenuto in ciascuna annualità e poi effettuando la media aritmetica dei tre valori in centesimi ottenuti.

ART. 3 ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

3.1. Criteri generali definiti dal CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026 (art.14 comma 2)

Lettera 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:

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 o più 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 (...) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*
3 *ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva 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 attivati dall'ente, di cui all'art. 37 (Destinatari e processi della formazione); »*

Lettera e):
« la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); 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 stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale »

Lettera f):
« per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente»

Lettera g):
« in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione; »

Lettera h):
« in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico. »

3.2. Criteri di Valutazione e assegnazione dei punteggi

Criteri	Max punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali	**40 pt.**
Esperienza Professionale	**40 pt.**
Punteggio aggiuntivo	**5 pt.**
Capacità professionali	**15 pt.**
Totale:	**100 pt.**

3.2.a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali

Tipologia	Fascia di merito	Punteggio
Valutazione della performance individuale con un punteggio superiore al **60%** del punteggio massimo ottenibile in ciascuna categoria di inquadramento, quale punteggio medio ottenuto nei tre anni precedenti a quello in cui si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nell'ultimo decennio, qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio.	Fascia 1 Media triennio da 90,01% a 100%	**40 pt.**
	Fascia 2 Media triennio da 80,01% a 90,00%	**35 pt.**
	Fascia 3 Media triennio da 70,01% a 80,00%	**30 pt.**
	Fascia 4 Media triennio da 60,00% a 70,00%	**25 pt.**

1. Il punteggio medio è calcolato proporzionando in centesimi il punteggio ottenuto in ciascuna annualità e poi effettuando la media aritmetica dei tre valori in centesimi ottenuti.
2. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti Amministrazioni, parametrate in centesimi. Nel caso in cui nell'ultimo triennio un dipendente trasferitosi mediante mobilità volontaria abbia due valutazioni in Città Metropolitana di Firenze, si prendono in considerazione solo le valutazioni dei suddetti due anni e nel caso fossero presenti due valutazioni di enti diversi nello stesso anno di riferimento, si prende in considerazione solo la valutazione conseguita in Città Metropolitana.
3. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 del CCNL 14.09.2000), in assenza di propria valutazione, sarà considerato l'ultimo triennio in cui la valutazione sia disponibile, comunque in un arco temporale di massimo un decennio (compiuto) precedente l'anno di avvio della procedura.

3.2.b. Esperienza Professionale

Descrizione	Max punteggio
Valutazione dell'esperienza maturata dal candidato dall'ultima progressione economica effettuata, **all'interno della stessa categoria/area,** alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione, espressa in anni fino ad un massimo di 10.	**40 pt.**

1. Il punteggio all'esperienza professionale viene attribuito con l'applicazione della seguente formula:

$$P_i = \frac{E_i}{10} \times 40$$

Dove:

- P_i è il punteggio attribuito al candidato;
- E_i è l'esperienza maturata dal candidato dall'ultima progressione economica effettuata, **all'interno della stessa categoria/area,** alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione, espressa in anni fino ad un massimo di 10 (base di calcolo: giorni di servizio/365);
- **10** è il numero massimo di anni considerati;
- **40** è il massimo punteggio attribuibile.

2. Per il calcolo del periodo di permanenza nella posizione economica e, più in generale, degli anni di esperienza professionale, si applicano i seguenti criteri:
   a. non si considerano i periodi di congedo non ricompresi nei calcoli dell'anzianità ai fini previdenziali e assistenziali;
   b. il rapporto di lavoro a tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno;
   c. viene considerato, quale periodo di servizio svolto, anche quello:
      - eseguito presso altri Enti, anche in posizione di comando;
      - con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 61 comma 7 del CCNL 16.11.2022 con o senza soluzione di continuità;
      - in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000).

3.2.c. Punteggio aggiuntivo

Tipologia	Anni da ultima progressione economica	Punteggio
Viene assegnato un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (base di calcolo: giorni di servizio/365 alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione).	**da 6 anni a 6 anni e 364 giorni**	**3 pt.**
	da 7 anni a 7 anni e 364 giorni	**4 pt.**
	Da 8 anni e oltre	**5 pt.**

3.2.d. Capacità professionali

Vengono considerate le seguenti competenze acquisite dal candidato:

Tipologia	Ore svolte totali		punteggio
	da	a	
Ore di formazione e aggiornamento professionale, con rilascio di attestato o, qualora non rilasciato, analogo certificato emesso dalla Direzione di appartenenza, svolti negli ultimi **cinque** anni	**10**	**14 h e 59 min**	**7 pt.**
	15	**19 h e 59 min**	**11 pt.**
	20	**e oltre**	**15 pt.**

ART. 4 AVVISO E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

1. Una volta stabilite le risorse annualmente destinate alla progressione economica orizzontale, la Direzione del Personale, previa adozione di specifico provvedimento che ne approvi lo schema, pubblicherà sulla rete intranet della Città Metropolitana di Firenze un Avviso di indizione della selezione.

2. È prevista la presentazione della domanda di partecipazione da parte dei dipendenti interessati alla selezione, con eventuali allegati se richiesto nel bando. I termini per la presentazione della domanda di partecipazione saranno stabiliti dall'Avviso di indizione della procedura e non potranno superare i 20 giorni solari.

ART. 5 GRADUATORIA E PARITÀ DI PUNTEGGIO

1. Sulla base del punteggio totale ottenuto dai singoli dipendenti, l'Ufficio del Personale procederà alla redazione della graduatoria provvisoria.

2. Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, **precedono i dipendenti:**
   - **a)** Che hanno maturato, nel corso della carriera professionale, il minor numero di progressioni economiche orizzontali nella stessa area/categoria di inquadramento, come risultanti dal trattamento economico fondamentale in godimento;
   - **b)** Che da più tempo non beneficiano di una progressione orizzontale anche con riferimento al vecchio sistema di classificazione;
   - **c)** Con la maggiore anzianità di servizio presso la Città Metropolitana di Firenze;
   - **d)** Con la maggiore anzianità anagrafica;
   - **e)** Con la migliore valutazione media considerata.

3. La graduatoria provvisoria sarà pubblicata sulla rete intranet della Città Metropolitana; entro dieci giorni dalla pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare richiesta di chiarimenti motivata. Sui chiarimenti richiesti deciderà una Commissione composta dal Direttore Generale e dai Coordinatori di Dipartimento.

4. La graduatoria definitiva sarà pubblicata sulla rete intranet della Città Metropolitana ed esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

ART. 6 IPOTESI DI DIFFERENZIALE MAGGIORATO

1. Ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16/11/2022 è ammesso un incremento della misura del differenziale stipendiale per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori (pari ad euro 150) e per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (pari ad euro 200), purché per lo svolgimento delle specifiche mansioni lavorative esercitate, almeno nei tre anni precedenti la procedura ed ancora svolte, siano richiesti, obbligatoriamente per legge/regolamenti ovvero da disposizioni generali dell'Amministrazione, il possesso di abilitazione professionale o l'iscrizione ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale.

2. Stante l'organigramma gerarchico all'interno della Città Metropolitana di Firenze che prevede anche nel Corpo di Polizia Provinciale la presenza di unità lavorative appartenenti all'Area dei Funzionari/EQ, quale inquadramento più elevato del comparto Funzioni Locali, non viene applicato l'art. 96 CCNL 16/11/2022 (parere Aran CFL182a).

ART. 7 DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI

1. La progressione economica di cui al presente regolamento è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle relative risorse finanziarie.

ART. 8 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. Ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 i dati forniti dai candidati saranno raccolti e custoditi presso la Città Metropolitana di Firenze per le finalità dell'espletamento delle procedure di selezione e verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.

2. Il responsabile del trattamento è il Dott. Andrea Pelacchi, Dirigente della Direzione Risorse Umane e Formazione.

3. La gestione dei dati è informatizzata e/o manuale.