

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2026

- PARTE ECONOMICA e PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 16 CCNL 2022/2024) -

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 04 giugno 2026 presso la Sede dell'Ente,

- Visti il DLgs. n° 165/2001 ed il DLgs. n° 150/2009;
- Visto il C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2019/2021, sottoscritto il 5 gennaio 2022, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 6 aprile 2022 ed in particolare: l'art.49 "Fondo risorse decentrate: costituzione" e l'art. 50 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 52 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale" che stabilisce le modalità di remunerazione associate al nuovo sistema di classificazione;
- Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2022/2024, sottoscritto il 6 novembre 2024 e ratificato, a seguito della conclusine delle procedure di controllo il 27 gennaio 2025, ed in particolare: l'art.32 "Fondo risorse decentrate: incrementi" e l'art. 33 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- Tenuto conto della delibera assunta dal Consiglio Direttivo nella seduta del 18 maggio 2026 e relativa alla indizione della procedura selettiva per il riconoscimento del differenziale stipendiale per il personale delle Aree;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2025 – 2027 – parte normativa, sottoscritto in data 04 giugno 2026;
- Visto il documento di costituzione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori 2026;
- Visto il Piano di Formazione Individuale e il Piano di assegnazione dei relativi obiettivi formati del 19 febbraio 2026.

Tutto ciò premesso e considerato le parti, come sopra rappresentate

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2026 e delle progressioni economiche all'interno delle aree (art. 16 CCNL 2022/2024), determinate in applicazione delle Funzioni centrali citato in premessa.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Dott. Paolo Roggero
Rag, Donato Turtora

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

Cisl FP Tarascio Gabriele

RSU Elena Rolfi

**SEZIONE - PARTE ECONOMICA- IL SISTEMA PREMIANTE
COSTITUZIONE DEL FONDO**

ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato a seguito di apposita ricognizione effettuata ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 2022-2024 ed allegata al presente contratto, nell'importo complessivo di € 122.486,62 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. a	€	74.923,37
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. b	€	32.110,01
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. f	€	7.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. c	€	4.000,00
Totale parziale	€	118.033,38

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1 CCNL 2016-2018 (Differenziali stipendiali ex art. 50 CCNL 2019-2021)	€	2.203,24
Differenziale Stipendiale ex art. 16 CCNL 2022-2024 (che ha annullato e sostituito l'art. 14 CCNL 2019-2021)	€	2.250,00
Totale parziale	€	4.453,24

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 200 ore e detto importo, in relazione al rispetto degli obblighi di legge ed al fine di garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, costituisce tetto massimo da non superare, salvo motivate ed imprevedibili esigenze funzionali, per l'anno in corso e per le successive tornate contrattuali. A tal proposito si evidenzia che l'ammontare complessivo del fondo è stato rideterminato al ribasso espungendo l'importo corrispondente alla media degli importi erogati a titoli di compenso per lavoro straordinario nel triennio 2017-2019 pari a €. 14.000,00. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali. Tenuto conto, inoltre,

della ridotta consistenza numerica dell'organico dell'Ente, il limite finanziario che l'amministrazione sosterrà per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario verrà adeguato, fermo restando il tetto pro capite massimo di 200 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente. A fini statistici, le Parti prendono atto che nel 2025 il compenso per lavoro straordinario si è attestato a € 7.149,00 (dato consuntivato dal Bilancio di Esercizio 2025).

L'importo del fondo tiene conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni. Inoltre, in virtù della contrazione di risorse effettivamente in forza registrate nel corso del corrente anno, la parte di stanziamento del fondo destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale corrispondente alle risorse a vario titolo cessate viene proporzionalmente accantonata e non distribuita.

ART. 2 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Anche per l'anno 2026 sistema incentivante la produttività vuole assicurare il miglioramento del livello di efficienza dei vari uffici dell'Ente, sia con riguardo alla qualità e quantità dei risultati, che alla tempestività nelle risposte.

L'attività dell'Ente è rivolta a consolidare, accrescere e soprattutto migliorare in termini di qualità e di fidelizzazione la propria compagine associativa: in tale contesto, visto che l'attività di promozione viene svolta dalla rete dei Delegati, vengono stabiliti parametri che permettano comunque di valorizzare l'impegno del personale ACM nei risultati ottenuti dalla rete.

1. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

Un'efficiente organizzazione dell'ufficio, l'aggiornamento di tutte le aree di attività ed il miglioramento dei risultati di performance dell'Ente sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno. La corresponsione della relativa somma (Euro 6.000,00) viene effettuata a parametro unico e suddivisa tra tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto ed è subordinata alla verifica positiva e congruità dell'elaborazione dei piani di intervento e dei programmi di realizzazione dei progetti di Ente fissati dal presente contratto. I referenti dei vari settori di produzione presenteranno idonee schede di realizzazione e files di calcolo per la programmazione dei lavori e la ripartizione degli stessi tra i vari partecipanti ai singoli progetti.

2. PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione alla necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi vengono identificati e immediatamente attivati, alcuni rilevanti progetti per i quali si stanziava un importo complessivo di Euro 47.873,16 (suddiviso in € 33.511,21 - Performance organizzativa ed €

14.361,95 - Performance individuale). Tale importo è frutto della somma dei compensi destinati a remunerare la Performance organizzativa ed individuale (di cui alla tabella all'articolo 1) decurtati delle somme utilizzate negli esercizi precedenti per remunerare la produttività di numero quattro risorse appartenenti all'area Funzionari (€ 49.086,26) che, sono state distaccate presso altri Enti o cessate e non ancora sostituite ed al netto della somma storica dei differenziali delle condizioni economiche dei passaggi di area realizzatesi nell'anno 2024 e delle cessazioni di rapporto di servizio (€ 10.073,96). Tali somme sono accantonate a titolo di risparmio di gestione per il corrente anno e non distribuite e ritorneranno disponibili per la contrattazione in caso di inserimento di nuove unità di personale (previa sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo).

3. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Con la corresponsione della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto e sulla base dei risultati effettivamente registrati nel corso del primo semestre (a seguito di apposito monitoraggio), a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 50% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo (parametrato in base ai mesi di servizio previsti per l'anno in corso). Qualora il monitoraggio dei risultati effettivamente conseguiti evidenzia una percentuale di raggiungimento degli obiettivi determinati dai singoli progetti inferiore al 50%, l'acconto verrà riproporzionato in linea con la suddetta percentuale.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo l'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti definito dai capiprogetto, in contraddittorio con i singoli partecipanti, come previsto dal SMVP, ed eventualmente con intervento conciliativo del Direttore in caso di mancato accordo sulla definizione del grado di apporto individuale. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

La misurazione del grado di partecipazione individuale al progetto avviene con rilevazione da parte del capoprogetto ed in contraddittorio con il lavoratore, come previsto dal SMVP.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato viene misurato a consuntivo sulla base del valore percentuale di raggiungimento degli indicatori definiti e degli appositi target assegnati.

Pertanto, i dipendenti a cui è attribuita la posizione organizzativa con il relativo compito di coordinamento ai sensi dell'art.7 del presente accordo, nonché i responsabili dei progetti, dovranno presentare alla Direzione i report periodici e segnalare eventuali scostamenti o criticità che possano compromettere il risultato finale.

ART. 3 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'ACM, in presenza di circostanze di particolare rilievo, di seguito dettagliate, od in caso di esito infruttuoso della procedura conciliativa prevista dal SMVP come specificato all'articolo 4 del presente contratto, può intervenire sui criteri di ripartizione della quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione;
- 1 – decurtazione del 15%;
- 2 – decurtazione del 35%;
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- inosservanza dell'orario lavorativo;
- insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale o dal presente contratto integrativo;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro 6 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 4 - COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI OD ONERI

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

Compensi per rischio/onerosità

Maneggio valori/cassa interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

ART. 5 - COMPENSI PER INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

Compensi annui per incarichi di posizione organizzativa e/o di preposto ex D. Lgs. 81/08

Attività che comportano il presidio di un intero processo:

- Responsabile Ufficio Personale e coordinamento rete € 3.500,00 annuali
- Responsabile Ufficio Sportivo €. 3.500,00 annuali

Detti compensi sono erogati, anche in unica soluzione, in quote mensili direttamente proporzionali all'effettivo svolgimento dell'incarico.

ART. 6 – DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo, nella misura del 50%, incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e verrà ripartito secondo la scala parametrica di cui alla parte normativa. Il restante 50% sarà considerato risparmio di gestione per l'Ente.

SEZIONE 3
FONDI PER IL FINANZIAMENTO
DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

ART. 1 - PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione al rilievo che i progetti di seguito specificati assumono per il perseguimento delle finalità di cui alle premesse, le parti concordano di finanziarli con gli importi riportati a fianco di ciascuno.

Schede Progetti:

Codice progetto	2026_01
Denominazione	Manifestazione e gare
Area	Progettualità di Federazione
Descrizione	Il progetto consiste nella realizzazione di manifestazioni ed eventi riservati a Soci e non Soci e finalizzati alla diffusione del marchio ed alla condivisione di momenti di aggregazione sociale ed occasioni di promozione dell'associazionismo
ufficio di riferimento	Ufficio Sportivo
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Davide Fatone
Obiettivo	Realizzazione di eventi di aggregazione sociale e diffusione e promozione del marchio ACI
Indicatori	Schede di realizzazione eventi
Target	almeno 3 eventi di natura aggregativa e sociale (Gran Premio F1, Ruote nella Storia, Premiazione Soci sportivi)
Durata	2026
Risorse finanziarie stanziare	18.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2026_02
Denominazione	Presidio e valorizzazione rete delegazioni
Area	Soci
Descrizione	Il progetto consiste nel costante presidio e coordinamento della rete di delegazioni e nell'apertura di nuovi punti a marchio ACI/ACM (R2G, delegazioni).
ufficio di riferimento	Ufficio Personale e coordinamento rete
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Deborah Daniele
Obiettivo	Costante presidio e coordinamento della rete di delegazioni - Apertura di almeno una nuova autoscuola a marchio Ready2Go ed di una nuova delegazione ACM
Indicatori	Espletamento attività amministrative di attivazione di almeno un nuovo ACI Point + reportistica periodica sullo stato di avanzamento dei risultati associativi
Target	Tempestività riscontro istanze rete delegazioni + produzione report monitoraggio obiettivo SOCI delle delegazioni con cadenza - minima - mensile (sia per obiettivo annuale, che per gare trimestrali)
Durata	2026
Risorse finanziarie stanziate	18.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2026_03
Denominazione	Produzione Associativa
Area	Ufficio Sportivo e Rete delegazioni
Descrizione	Il progetto consiste nella promozione e monitoraggio delle attività di promozione e produzione tessere associative ACI con costante coordinamento e presidio di tutti i canali di vendita (Delegazione di sede, delegazioni indirette, ACI Point, autoscuole a marchio R2G)
ufficio di riferimento	Ufficio Personale e coordinamento rete + Ufficio Sportivo
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Deborah Daniele
Obiettivo	Incremento associativo come da obiettivi di performance ACI e presidio/coordinamento organizzativo delle iniziative dell'Ente e dei processi interni
Indicatori	Raggiungimento target obiettivi associativi
Target	Incremento numerico base associativa 2025 nel rispetto della composizione di portafoglio come da obiettivi di performance organizzativa ACI
Durata	2026
Risorse finanziarie stanziare	5.873,16 €
Trasversalità	SI

ART. 2 – REMUNERAZIONE DEI PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO

In relazione ai singoli progetti deliberati, sono state predisposte le schede di progetto con indicazione del ruolo, dell'indicatore di risultato e la fonte di verifica. Il compenso di partecipazione è riconosciuto proporzionalmente al grado di raggiungimento dell'obiettivo annuale ed al coefficiente di partecipazione individuale definito dal capoprogetto con riguardo alla metodologia stabilita dal SMVP.

In caso di part-time i compensi saranno erogati in misura proporzionale alla percentuale del part-time. In caso di cessazione dal servizio o di immissione in servizio i compensi sono erogati in maniera proporzionale ai mesi di effettiva partecipazione al progetto.

Gli importi stanziati per ogni progetto saranno erogati in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo: pertanto il 100% sarà corrisposto solo se l'obiettivo previsto dal progetto sarà totalmente raggiunto entro il termine di durata del progetto.

I responsabili dei progetti nella loro relazione dovranno dare conto del contributo dato dai dipendenti coinvolti nel medesimo progetto. In base alle qualifiche di apporto individuale ed al risultato raggiunto nei singoli progetti si arriverà alla definizione del compenso individuale.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato per il progetto previsto dal presente accordo, sulla base di scelte motivate dal Direttore, sentite le OOSS, le somme non erogate andranno a remunerare al 50% il merito partecipativo delle risorse coinvolte dal progetto e, per il restante 50%, a risparmio di gestione. Eventuali resti non derivanti da mancato raggiungimento dell'obiettivo saranno distribuiti in toto e a scala parametrica unica.

In caso di raggiungimento del progetto, ma con diversa partecipazione delle risorse assegnate, sulla base della relazione del Responsabile di progetto, il Direttore, sentite le OOSS, ridurrà la quota di competenza della risorsa che ha profuso un minor apporto; la quota non erogata verrà ridistribuita sulla base delle presenze delle altre risorse impegnate nel progetto in esame.

I progetti per l'anno 2026, riportati dalle schede progetto di cui alle pagine precedenti, vengono qui riepilogati:

1. Manifestazioni, Gare ed Eventi (Milano Autoclassica - Ruote nella Storia, Gran Premio F1, Premiazione Soci Sportivi – Ufficio Sportivo – Area progettualità di Federazione – progetto trasversale e annuale);
2. Presidio della rete delle delegazioni (attivazione di almeno un nuovo ed ulteriore ACI Point nel Comune di Milano Ufficio Personale e coordinamento rete - Area Soci – progetto trasversale e annuale);
3. Produzione Associativa anno 2026– raggiungimento Obiettivi di produzione numerica e qualitativa nel rispetto della indicazione di Performance di ACI – Ufficio Sportivo e Ufficio Personale e coordinamento rete – Area Soci – progetto trasversale e annuale);

SEZIONE 4
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
(ART. 16 CCNL 2022/2024)

ART. 1 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
(art. 16 CCNL 2022/2024)

Le parti concordano di avviare nel corso dell'anno 2026 una procedura per il conferimento di una posizione di sviluppo economico nel rispetto delle esigenze organizzative e professionali della struttura dell'Ente, in funzione delle risorse certe stanziare in bilancio per un importo pari ad €. 2.250,00, come di seguito specificato:

- area funzionari – prevista n. 1 progressione su n. 3 potenziali beneficiari, pari al 33,33%;

In applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 150/2009, il numero delle progressioni, per una quota limitata della platea dei potenziali beneficiari, è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziare in bilancio con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente e l'attribuzione viene effettuata attraverso una valutazione dei seguenti criteri (definiti nel rispetto di quanto stabilito all'art. 16, co. 2, lettere d) ed f) del CCNL 2022/2024):

A (Art. 16, co. 2, lett. d, p.to 1) de CCNL 2022-2024) MAX 45 PUNTI	Media ultime 3 valutazioni nell'area di appartenenza (si tiene conto delle ultime 3 valutazioni individuali conseguite, anche se non consecutive). Il personale sprovvisto di valutazione, avrà un punteggio pari a 0:	
	- valore medio valutazione da 0,1 a 0,2 - valore medio valutazione oltre 0,3 a 0,4 - valore medio valutazione oltre 0,5 a 0,7 - valore medio valutazione oltre 0,8 e fino a 1	punti 13 punti 26 punti 35 punti 45
B (Art. 16, co. 2, lett. d, p.to 2) de CCNL 2022-2024) MAX 40 PUNTI	- Livello di esperienza professionale maturata	
	- per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza in AA.CC.	punti 0,5 per un massimo di punti 20
	- per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nella pubblica amministrazione	punti 0,5 per un massimo di punti 20

C (Art. 16, co. 2, lett. d, p.to 3) del CCNL 2022-2024) MAX 15 PUNTI	Titoli culturali e/o professionali (non cumulabili):	
	<ul style="list-style-type: none"> - diploma di scuola secondaria di secondo grado (5 anni) - diploma universitario o laurea breve o laurea triennale - master di I livello - diploma di laurea (vecchio ordinamento) /laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento) - master di II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360, abilitazione professionale (solo post laurea magistrale/specialistica/ vecchio ordinamento) dottorato di ricerca 	punti 8 punti 10 punti 11 punti 14 punti 15

Nel caso in cui si determini una parità di punteggio nella graduatoria finale della procedura, la precedenza è attribuita al dipendente in base ai seguenti criteri, secondo il seguente ordine di priorità:

- maggior valore relativo alla media delle ultime 3 valutazioni conseguite, utili per l'attribuzione del punteggio di cui al punto A;
- maggiore esperienza professionale maturata nell'area. Qualora nell'ultima posizione utile permanga una situazione di ex aequo la precedenza sarà attribuita al dipendente con minore età anagrafica.