



COMUNE DI CARPIGNANO SESIA

Provincia di Novara

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ACCORDO ECONOMICO anno 2025

Il giorno 29.12.2025 presso la residenza municipale del COMUNE DI CARPIGNANO SESIA (NO) ha avuto luogo l'incontro tra:

<i>DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</i>			P	A
Presidente	Dr.ssa Giuliana Balbo	Segretario comunale	X	
Componente	Lina Mercantile	Responsabile del Settore Finanziario		X
Componente	Daniele Faglia	Responsabile del Settore Polizia locale	X	
<i>DELEGAZIONE SINDACALE</i>			P	A
R.S.U. Aziendale	Fabio Di Palma		X	
OO.SS. Territoriale CGIL FP	Francesco Orlandi		X	
OO.SS. Territoriale UIL FPL	Stefano De Grandis		X	
OO.SS. Territoriale CISL FP	Mauro Gavinelli		X	
OO.SS. Territoriale CSA				X

PREMESSO CHE:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2025, che al relativo utilizzo le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 e a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;

- i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- il tavolo di trattativa è stato aperto con l'incontro preliminare del 11/11/2025;
- la Giunta comunale con deliberazione n. 121 del 04/11/2025 ha impartito alla delegazione di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata e nominato da Delegazione trattante di parte pubblica;
- con determina n. 145 in data 05/12/2025 del Responsabile del servizio Personale è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate 2025;
- il Revisore Unico ha espresso parere favorevole con proprio atto in data 09/12/2025;
- nella seduta del 11/12/2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo economico anno 2025;
- il Revisore Unico ha espresso parere favorevole con proprio atto in data 15/12/2025 sull'ipotesi di accordo;
- la Giunta con deliberazione n. 124 del 18/12/2025 ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo definitivo;

tutto ciò premesso

le Parti concordano di addivenire all'accordo:

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2025

Art. 1

Costituzione del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione dell'art. 79 CCNL del 16.11.2022, costituito 145 in data 05/12/2025 del servizio di Segreteria Generale, Personale ed Organizzazione è quantificato come segue:

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	43.490,00
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	

Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015	598,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.986,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	540,80
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	901,55
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	2.249,80
	Incremento ai sensi dell'art. 14 del d.l 25/2025 "decreto PA" *	17.802,83
	TOTALE RISORSE STABILI	67.569,78
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	43.490,00
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	20.000,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	265,05

Contratto Decentrato Integrativo - accordo economico 2025

<i>Art. 80 comma 1</i>	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
<i>Art. 79 comma 3</i>	Incremento 0,22% monte salari 2018	379,56
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	20.644,61
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	-
	TOTALE FONDO 2025	88.214,39
	Di cui assoggettati a limite 2016	43.490,00
	<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>	-
	FONDO 2025 DA APPROVARE	88.214,39

**Art. 2 – Approvazione regolamentazione istituti contrattuali
(integrazione parte normativa)**

- Le parti, in attuazione delle disposizioni del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, concordano e approvano i criteri generali e le procedure per l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali, come disciplinati negli allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo:
 - **Allegato A:** "Disciplina per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità" (in attuazione dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022);
 - **Allegato B:** "Regolamento sulle progressioni economiche orizzontali - Differenziali stipendiali" (in attuazione dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022).
- Le risorse destinate nel successivo articolo relativo all'utilizzo del Fondo per le voci "Indennità specifiche responsabilità" e "Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)" saranno erogate e gestite nel rigoroso rispetto dei criteri e delle modalità operative definiti nei regolamenti di cui al comma 1.
- I presenti regolamenti hanno validità pluriennale e rimangono efficaci fino a eventuale nuova contrattazione o modifica, da adottarsi in coerenza con la futura disciplina contrattuale nazionale.

**Art. 3
Utilizzo del fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022 – quadro di sintesi**

Preso atto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 ai sensi dell'art. 79 del vigente CCNL, le parti concordano di destinare le predette risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva e individuale in base al seguente schema riassuntivo:

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	88.214
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	15.126
Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	2.250
Indennità di comparto	3.910
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	21.285
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	66.929
RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Produttività collettiva	
Performance individuale	16.023
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	5.500
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	2.100
Indennità condizioni lavoro	2.304
Indennità servizio esterno PM	1.820
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-
Welfare integrativo	-
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)	20.000
Altri istituti variabili	-

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

47.747

TOTALE UTILIZZO FONDO

69.032

TRAVASO IN FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI

19.182

Si pattuisce l'attribuzione dei seguenti differenziali stipendiali:

- n. 1 funzionario (ex cat. D);
- n. 1 operatore esperto (ex cat. B ingresso B3).

Contratto Decentrato Integrativo - accordo economico 2025

Art. 4
Incremento del fondo risorse decentrate
e quota destinata al finanziamento del trattamento accessorio delle E.Q.
(Art. 14, c. 1 bis, D.L. 25/2025)

1. In applicazione dell'art. 14, comma 1 bis, del D.L. 25/2025 (convertito in Legge n. 69/2025) e nel rispetto delle condizioni di sostenibilità finanziaria ivi previste, le Parti danno atto che la parte variabile del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 è incrementata dell'importo complessivo di **€ 17.802,83**, in deroga al limite ordinario di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
2. In esito all'integrazione di cui al comma precedente le parti concordano di destinare a parziale copertura del trattamento accessorio delle E.Q. le seguenti risorse del fondo risorse decentrate: € 19.182,00
3. A seguito della detrazione delle voci fisse e ricorrenti e dell'importo destinato alla remunerazione delle E.Q., si individuano le seguenti risorse destinate alla remunerazione della performance individuale del personale di comparto: € 16.423,00.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica:

Dott.ssa Giuliana Balbo	
Daniele Faglia	
Lina Mercantile	

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL – Orlandi Francesco	
UIL – De Grandis Stefano	
CISL – Gavinelli Mauro	

Per La RSU:

Fabio Di Palma	
----------------	--



**COMUNE DI CARPIGNANO
SEZIA**

Provincia di Novara

**DISCIPLINA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI
SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

INDICE

Art. 1 - Finalità.....	3
Art. 2 - Applicabilità dell'articolo 84 CCNL 16 novembre 2022	3
Art. 3 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità	4
Art. 4 - Importi economici per responsabilità indicate all'art. 84 CCNL 16.11.2022.....	4
Art. 5 - Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità.....	6
Art. 6 – Procedura per il conferimento degli incarichi	7
Art. 7 – Durata dell'incarico	7
Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale	7
Art. 9 – Revoca dell'incarico	7
Art. 10 – Disposizioni finali	7
Appendice.....	8

Art. 1 - Finalità

1. Il presente regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:
 - a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori;
 - b) per specifiche responsabilità affidate al personale dell'Area dei Funzionari, che non risulti incaricato di funzioni di EQ (Elevata Qualificazione);
2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

Art. 2 - Applicabilità dell'articolo 84 CCNL 16 novembre 2022

1. I dipendenti appartenenti alle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risultino titolari di incarico di EQ può essere attribuito, con il provvedimento del Responsabile dell'Area di appartenenza previsto dall'art. 10 comma 2, il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi e funzioni che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
2. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
4. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dall'attribuzione di procedimenti afferenti Aree/Settori diversi da quelli di appartenenza
 - g. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - h. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - i. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - j. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- k. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

Art. 3 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022, (comma 2, lettera e).
3. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Art. 4 - Importi economici per responsabilità indicate all'art. 84 CCNL 16.11.2022

1. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito in sede di Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 2.500,00, per il personale inquadrato nell'area dei funzionari (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri (a titolo esemplificativo):
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.700,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 300,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 800,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 1.700,00

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.700,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.000,00

PER L'AREA FUNZIONARI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 600,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.300,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.500,00

Totale punteggio massimo per Area: 100

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 1.700,00, € 2.000,00 o € 2.500,00 a seconda della classificazione.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
5. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.
6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 5 - Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità

1. L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Valutazione	Pesatura
1. Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25	Elevata	
		15	Media	
		5	Bassa	
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	20			
a. Con i superiori/amministratori		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
b. Con i colleghi/collaboratori		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	20			
c. Con la cittadinanza		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
d. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici,ecc		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
5. Grado di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
6. Grado di autonomia dei processi lavorativi	14	14	Elevata	
		9	Media	
		4	Bassa	
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
8. Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
TOTALE	100			
ripartizione punteggi		100	Elevata	
		53	Media	
		20	Bassa	

Art. 6 – Procedura per il conferimento degli incarichi

1. I Responsabili di Area presentano, entro il 10 gennaio di ogni anno, le proposte di conferimento di incarichi di specifica responsabilità da individuare all'interno dell'Area di sua competenza di cui all' articolo 2 del presente regolamento, dettagliandone i contenuti sulla base degli elementi individuati come da scheda di cui all'articolo 5 per gli incarichi di cui all'articolo 2.
2. Entro il 20 gennaio il Segretario ed i Responsabili di Area si riuniscono per esaminare le proposte di assegnazione di specifiche responsabilità - con relative schede dei punteggi attribuiti - e per definire l'importo per il relativo finanziamento degli incarichi.
3. I Responsabili di Area adottano entro il 5 giorni il provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce gli incarichi di specifica responsabilità individuati nell'ambito della sua struttura tra il personale appartenente alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari.
4. Il provvedimento motivato del Responsabile di Area, dovrà indicare, le mansioni che si ricollegano all'incarico con indicazione dell'indennità a ciascuno riferita sulla base della pesatura effettuata.
5. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con le eventuali riduzioni per periodi di assenza come specificati dai commi 4 e 5 dell'articolo 4.
6. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla normativa vigente.
7. In fase di prima applicazione, i Responsabili si riuniscono prima dell'erogazione dell'indennità una tantum ai fini della pesatura delle specifiche responsabilità assegnate per l'annualità in corso, definendo l'importo per il relativo finanziamento degli incarichi.

Art. 7 – Durata dell'incarico

1. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno, salvo revoca anticipata.

Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

Art. 9 – Revoca dell'incarico

1. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
2. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

Art. 10 – Disposizioni finali

1. La presente disciplina sarà adottata dalla Giunta Comunale.

Appendice

Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, oltre ai criteri minimi per la individuazione dell'indennità da corrispondere al personale delle citate Aree, che sono i seguenti:

- Responsabilità di procedimento;
- Responsabilità o coordinamento nella gestione di processi o attività specifiche;

1) Professionalità:

- giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato);
- tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali);
- gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale).

2) Complessità direzionali organizzative:

- collocazione nella struttura (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati; la valutazione aumenta nel caso in cui l'attività viene svolta in mancanza di personale dell'Area dei Funzionari);
- complessità incarico tecnico/amministrativo organizzativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: responsabilità di procedimento in materia di appalti, sulle pratiche SUE – SUAP, toponomastica, responsabilità di preposizione a commissioni di concorso o di gara, edilizie, del paesaggio);
- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati);
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati);
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi);
- attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

3) Responsabilità

- economica
- amministrativa

(L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della E.Q.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)

4) Strategicità.

(La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte la l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'ente).



**COMUNE DI
CARPIGNANO SESIA**
Provincia di Novara

**REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI –
DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Art. 1 progressioni economiche all'interno delle Aree

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" è il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. 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, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

A) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. 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 delle 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.

B. 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, 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.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

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

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1

Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e A, B e C per operatori esperti Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

3. La percentuale di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area e tipologia è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata.
4. La Commissione di valutazione è composta da Segretario Comunale, in qualità di Presidente, e dai Responsabili dei Settori. Il Responsabile di Settore si astiene in ipotesi di conflitto di interessi o nel caso in cui partecipi alla procedura selettiva.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.