



**BOZZA DI ACCORDO PER LA DISCIPLINA DELLE RISORSE
ACCESSORIE FINALIZZATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2025**

In data 06 Novembre 2025 presso la Sede di Avigliana, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Direttore Luca Marellò

Istruttore amministrativo Samantha Marzo

la delegazione sindacale:

RSU CGIL Silvia Alberti

RSU CGIL Monica Leschiera

RSU CGIL Elisa Ramassa

RSU CGIL Patrick Stocco

RSU UIL Luca Giunti

Territoriale CGIL Ernesto Colonna

Territoriale UIL Renato Bua

Le parti prendono atto del fondo delle risorse destinate per l'anno 2025 ad incentivare il personale secondo le vigenti disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene fatta secondo le previsioni contenute nel contratto decentrato per l'anno 2023 sottoscritto in data 27.11.2023.

COSTITUZIONE DEL FONDO 2025

In base alla comunicazione della Regione Piemonte (prot. dell'Ente n. 2799 del 01.12.2016) il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione della D.G.R. Della Regione Piemonte n. 40-6162 del 23/7/2013 e del XVIII Accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013, come riquantificato in applicazione dell'art. 1, comma 236 della legge 28.12.2015 n.208 (legge di stabilità 2016), per l'anno 2025 risulta così costituito:

anno 2025

Q.M.S.A. (€ 8.415,10) per numero dipendenti non titolari di P.O. (46,45)	390.877,18
Quota integrativa (€ 564,64) per numero dipendenti non titolari di P.O. (49)	27.667,48
Fondo Posizioni Organizzative Teorico	76.309,00
RIA FUNZIONARIO TECNICO CESSATO 2015	553,28
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2015	349,18
RIA FUNZIONARIO VIGILANZA CESSATO 2016	400,01
RIA FUNZIONARIO VIGILANZA CESSATO AGOSTO 2016	283,94
RIA ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CESSATO DICEMBRE 2016	981,5
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 21.12.2018	174,59
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 01.08.2019	330,45
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 01.11.2019	290,96
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 15.12.2019	305,71
RIA FUNZIONARIO DI VIGILANZA CESSATO 01.10.2020	123,63
RIA ESECUTORE AMMINISTRATIVO CESSATO 01.04.2020	305,50
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2021	232,80
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2021	415,13
RIA GUARDIAPARCO CESSATO 2021	109,44
RIA GUARDIAPARCO cessato 28.02.2022	355,03
RIA ISTRUTTORE AMMIN. Cessato 31.10.2022	272,35
RIA GUARDIAPARCO cessato 30.12.2022	254,54
RIA GUARDIAPARCO cessato 16.12.2023	407,42
RIA GUARDIAPARCO cessato 30.12.2023	516,62
RIA GUARDIAPARCO cessato 31.01.2025	20,16
RIA FUNZIONARIO DI VIGILANZA cessato 31.05.2025	143,28
RIA GUARDIAPARCO cessato 01.12.2025	9,51
QUOTA AGGIUNTIVA PER PROFILI NUOVI DA PIANO FABB. 2019	16.830,20
Sub-Totale per verifica limite 2016	518.518,89
Integrazione fondo posizioni organizzative con risorse proprie	15.261,80
QUOTA AUMENTI CONTRATTUALI SU PROGRESSIONI ORIZZONTALI PAGATE SUL FONDO – ART. 67 COMMA 2 LETTERA B	4.318,95
QUOTA EURO 83,20 – ART. 67 COMMA 2 LETTERA A)	4.243,20
QUOTA EURO 84,50 – ART. 79 COMMA 1 quota 2023 parte stabile	4.056,00
DIFFERENZIALE STIPENDIALE D1-D3 art. 79 comma 1 bis parte stabile	6.896,78
0,22% M.S. 2018	3.601,35
Art. 79 comma 1 lettera d) CCNL 16.11.2022	13.351,13
Economie fondo straordinari anno 2024	11.047,65
Fondo incentivo funzioni tecniche	15.000,00
TOTALE	596.295,75

Nel presente contratto vengono inserite come entrate variabili l'integrazione fondo posizioni organizzativa con risorse proprie, le economie del fondo straordinari anno 2024, gli incentivi funzioni tecniche: tali importi costituiscono un'entrata variabile del fondo 2025 da utilizzare a copertura degli istituti del presente contratto decentrato con la sola eccezione delle progressioni orizzontali che devono trovare copertura solo in risorse stabili.

Risultano pertanto all'interno del fondo i seguenti totali:

TOTALE RISORSE VARIABILI EURO 41.309,45 (non a tetto 2016)
TOTALE RISORSE STABILI EURO 554.986,30

Richiamato l'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 e ricordato che già nel contratto decentrato 2023 era stato quantificato, con riferimento all'anno 2021, il peso del fondo posizioni organizzative nel 14,55% e il peso del fondo delle categorie nell'85,45%, confermando la suddivisione dello 0,22% del monte salari 2018 in euro 524,00 da destinare al fondo elevate qualificazioni e in euro 3.077,35 da destinare al fondo delle categorie, le risorse disponibili risultano così articolabili:

FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI (già fondo posizioni organizzative): fondo posizioni organizzative teorico Euro 76.309,00 + integrazione fondo posizioni organizzative con risorse proprie Euro 15.261,80 + quota 0,22% m.s. 2018 anno 2024 Euro 524 = **Euro 92.094,80**

FONDO CATEGORIE: Fondo totale Euro 596.295,75 – fondo elevate qualificazioni Euro 92.094,80 = **Euro 504.200,95**

Si inseriscono solo le seguenti ulteriori specifiche a quanto previsto nel contratto 2023

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- 1.A) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- 1.B) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla pubblicazione di avviso di inizio della procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
- 1.C) i dipendenti interessati verranno individuati dall'ufficio personale che provvederà a verificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- 1.D) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà dato su base 100 e avrà peso pari al 60% del totale. Poichè l'Ente ha adottato solo dal 2023 un sistema di valutazione individuale, solo per l'anno 2022 si sostituirà la valutazione individuale con la valutazione della performance organizzativa e quindi della realizzazione dei progetti. Per i dipendenti arrivati presso questo §Ente attraverso procedure di mobilità, si acquisiranno i dati relativi alle valutazioni individuali presso gli Enti di provenienza, qualora abbiano i requisiti per partecipare alla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali.

- **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Il punteggio derivante dalla valutazione dell'esperienza professionale avrà un peso pari al 40% del totale. Alla persona che non ha avuto scorrimenti da più anni in tutto l'ambito della pubblica amministrazione verranno attribuiti 40 punti, alla persona che ha fatto l'ultimo scorrimento orizzontale da soli 2 anni verranno attribuiti 0 punti, ai dipendenti che si terranno nelle situazioni intermedie un punteggio in base a un criterio di proporzionalità matematica.
- 1.E) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nelle valutazioni individuali nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 3) al dipendente più anziano di età;
- 1.F) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al precedente punto 1.D), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto 1.E) del presente articolo;
- 1.G) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente decide in via definitiva;
- 1.H) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Dirigente, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- 1.I) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Si conferma nell'attribuzione di nuove progressioni il rispetto della limitazione al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, limite calcolato per area di inquadramento del personale (Operatori aventi diritto 0; Operatori esperti aventi diritto 3 ; Istruttori aventi diritto 18; Funzionari e Elevate Qualificazioni aventi diritto 9), con arrotondamento all'unità superiore, se necessario, fatto una sola volta sull'area inferiore.

Per l'anno 2025 le parti concordano sull'utilizzo di un importo di **Euro 14.450,00** in via prioritaria per il funzionamento di ulteriori progressioni orizzontali, importo così strutturato per area:

AREA	IMPORTO	N. PROGRESSIONI
Area operatori esperti	650*2	2
Area istruttori	750*9	9
Area funzionari ed elevate qualificaz.	1600*4	4

A titolo dimostrativo, sulla base dei pagamenti effettuati fino al mese di ottobre 2025 e di una stima per i mesi a venire, si riporta un'ipotetica distribuzione sulla spesa in base agli istituti previsti nel contratto 2023 e riconfermati dal presente contratto ponte:

Istituto da contratto decentrato 2023	Spesa prevista
Differenziali ex categoria/ ex progressione	€ 120.106,42
Differenziali CCNL 16.11.2022	€ 33.123,13
Comparto 2025	€ 26.189,03
Indennità personale categoria B	€ 258,24
Specifiche responsabilità	€ 35.000,00
Condizioni di lavoro	€ 26.000,00
Indennità turno	€ 58.000,00
Maggiorazione	€ 1.500,00
Performance	€ 204.024,13

