

COMUNE DI PINASCA

ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

PARTE ECONOMICA ANNO 2025 – PREINTESA –

In data 6 ottobre 2025, alle ore 10.15 presso la residenza municipale del Comune di Pinasca (TO) tra:

- la delegazione di parte pubblica:

FERRARA Dott.ssa Alessandra SEGRETARIO COMUNALE

- la delegazione sindacale:

Organizzazione sindacale territoriale C.G.I.L.

____/____

Organizzazione sindacale territoriale C.I.S.L.

__dr. MASCOLO Roberto

- la R.S.U.:

CANOVA Daniele

Viene sottoscritta la preintesa del seguente contratto collettivo decentrato per la disciplina di incentivazione della politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività – parte economica anno 2025.

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Visto il CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 27/12/2019, in particolare l'art. 2, c. 4, che testualmente recita: *"I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo in linea al CCNL 21/05/2018 relativamente alla parte economica sono oggetto di incontro annuale tra le parti"*;

Vista la deliberazione di G.C. n. 90, del 15/09/2025, contenente gli indirizzi per la costituzione e direttive per la contrattazione integrativa – parte economica anno 2025;

Vista la determinazione del Responsabile Area Amministrativa n. 340, del 23/09/2025, ad oggetto *"Costituzione del fondo per le risorse da destinare alla contrattazione integrativa – parte economica anno 2025"* nella quale, in applicazione degli artt. 79 e 80, c. 1, del CCNL 16/11/2022, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, per l'anno 2025, risulta così costituito:

TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE € 57.704,34

(Can an)



Di cui stabili per € 41.721,39 (al netto della decurtazione di parte fissa pari a € 1.813,00) e variabili per € 15.982,95.

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Per l'anno 2025, il fondo sarà utilizzato per:

- pagamento dell'indennità di comparto afferente alla quota a carico del fondo, al netto delle ritenute per assenza del personale. L'indennità spettante al personale impiegato a copertura di posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, a valere dall'efficacia del CCNL del 22/01/2004, resta interamente a carico del bilancio dell'Ente (rif. art. 33 – Relazione illustrativa del CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003);
- pagamento degli incrementi economici (differenziali stipendiali) spettanti al personale di tutte le categorie al netto dell'importo consolidato pari ad € 1.090,44 di cui alla dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004, in riferimento all'art. 29, comma 2, del CCNL stesso, e alla dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 09/05/2006, in riferimento all'art. 2, c. 1, del CCNL medesimo, afferente agli incrementi economici a valere sulle PEO disposti dai contratti collettivi nazionali di lavoro antecedenti al CCNL 21/05/2018 e non a carico del fondo (deduzione su parte consolidata);
- pagamento dell'indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis, c. 1, lett. a) del CCNL 21/05/2018 (non disapplicato), pari ad € 1,50 giornaliero di effettivo lavoro come stabilito dall'art. 15, c. 1, del CCDI 2019-2021 (deduzione su parte variabile). La stessa è erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività oggetto di indennità ed è inserita di norma nella busta paga del mese successivo alla maturazione del diritto alla percezione della medesima;
- pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo);
- pagamento dell'indennità servizio esterno ex art. 100 del CCNL 16/11/2022, come previsto dall'art. 80, c. 2, lett. f), del medesimo CCNL, stabilendone l'ammontare in questo modo (deduzione su parte variabile):

Tipo di attività svolta	Importo indennità giornaliera
Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero	€ 1,80

La stessa è erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività oggetto di indennità ed è inserita di norma nella busta paga del mese successivo alla maturazione del diritto alla percezione della medesima;

- sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale con le risorse di cui all'art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16/11/2022, con un importo quantificato in € 1.000,00, in merito alla pronta disponibilità in condizione di emergenza, nell'ambito del servizio di stato civile, da parte dei dipendenti appartenenti all'Area Amministrativa che a ciò si renderanno disponibili (deduzione su parte variabile);
- riconoscere specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, per un importo pari a € 350,00 (deduzione su parte variabile);



- riconoscere i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 80, c. 2, lett. g), CCNL 16/11/2022: incentivi per funzioni tecniche ex art. art. 45, D.Lgs. 36/2023, per un importo presunto pari a € 5.231,35 (deduzione su parte variabile);
 - riconoscere i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 80, c. 2, lett. g), CCNL 16/11/2022: incentivi ex art. 1. c. 1091, L. 145/2018 (accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI) per un importo presunto pari a € 2.002,51 (deduzione su parte variabile);
2. Si dà atto che la somma da destinare alla retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q., esclusa la quota parte delle risorse di cui all'art. 79, c. 3, del CCNL 16/11/2022, quantificata in € 7.866,62, pari al 21,93% ca. delle risorse complessive finalizzate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato dei medesimi, è quella già prevista dalla D.G.C. n. 54/2022.
3. Qualora le risorse variabili non fossero sufficienti a coprire gli oneri di cui al punto 1., si provvederà ad utilizzare le risorse stabili disponibili prima del riparto delle stesse a seguito di valutazione dei dipendenti. Si conferma, altresì, di integrare la somma destinata ai premi correlati alla performance con ciò che residua, a consuntivo, dal pagamento delle diverse indennità del medesimo anno.

RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Si conferma quanto indicato nel CCDI – parte economica 2024 a valere sul 2025:

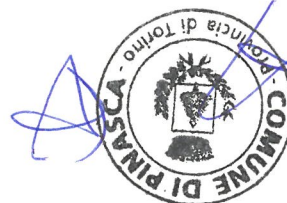
Le parti stabiliscono che al personale di altra Amministrazione che presta servizio in convenzione (c.d. comando in) o che svolge attività ultronea ai sensi della normativa vigente, presso il Comune di Pinasca, non spetta alcun trattamento accessorio a carico del fondo.

Per quanto riguarda il personale nell'organico dell'Ente per meno di sei mesi nell'anno di riferimento al quale comunque siano stati assegnati obiettivi di performance, il trattamento accessorio correlato al raggiungimento di tali obiettivi è calcolato in misura proporzionale al tempo di lavoro da prestare sino alla fine dell'anno di riferimento, anche per quanto afferisce alla performance organizzativa di struttura. Pertanto, le risorse destinate a tale fattispecie di performance, come previsto nel CCDI 2019-2021 e assegnate all'Area presso la quale presta servizio il suddetto personale, sono calcolate tenendo in considerazione la misura proporzionale dei mesi di servizio, arrotondati all'unità (la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero) da prestare presso l'Ente da parte dei dipendenti interessati (es.: un'unità di personale assunta dal 20 agosto incide nel calcolo anzidetto per $4/12=0,33$, da sommarsi al restante personale dell'Area di appartenenza).

Fatto salvo quanto sopra, al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, inferiore al 66,66%, al quale siano stati assegnati obiettivi di performance, il trattamento accessorio correlato al raggiungimento di tali obiettivi è calcolato in misura proporzionale al regime orario adottato, anche per quanto afferisce alla performance organizzativa di struttura.

Nell'ambito delle risorse assegnate, ciascun responsabile provvederà a valutare il personale dipendente appartenente alla propria area.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo.



Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, qualora afferenti alla parte stabile del fondo, secondo quanto indicato nel CCDI 2019-2021.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2025

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, 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.

Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL succitato.

A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, 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 di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 2019-2021, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.
- b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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;
- c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

L'applicazione di tali regole definite dal CCNL si esplica con i seguenti punti:

- possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti del Comune di Pinasca presenti alla data del 1° gennaio 2025 che non abbiano beneficiato negli ultimi 2 (due) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza della progressione economiche effettuate. Per i dipendenti eventualmente giunti tramite procedura di mobilità si



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

tiene conto anche delle progressioni economiche effettuate presso l'ente di provenienza negli ultimi tre anni;

- per l'anno 2025, in coerenza con quanto concordato nel CCDI parte economica anno 2024, il numero dei differenziali attribuibili definito dal presente CCDI, nell'ambito di ciascuna area distinta limitatamente alle aree Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ed Istruttori, come previsto anche dal parere ARAN prot. n. 4881 dell'11/06/2024, corrisponde al 50% (con arrotondamento all'unità) degli aventi diritto alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Pertanto, sono "potenziali beneficiari" tutti coloro che possono legittimamente partecipare alla procedura selettiva distinta per area.

Per gli appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e dell'Area Istruttori la graduatoria viene definita in base ai seguenti criteri:

- 1) **fattore 1:** media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, calcolate sulla base dei punteggi totali indicati sulle schede di gestione delle performance conseguite; per i dipendenti giunti tramite procedura di mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno di volta parametrare a quelle vigenti nel sistema di valutazione del Comune di Pinasca.

Ai fini di quanto sopra, si tiene conto unicamente delle valutazioni ottenute nell'area funzionale di appartenenza alla data del 1° gennaio 2025, nonché di quelle conseguite, con il vecchio sistema di classificazione, rispettivamente nella categoria giuridica D per i Funzionari ed E.Q e nella categoria giuridica C per gli Istruttori, secondo la Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione (Tabella B), allegata al CCNL 16/11/2022.

Il punteggio, come riportato nella Tabella seguente, ha un peso di ponderazione pari al 60%, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14, c. 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022:

MEDIA VALUTAZIONI ULTIMO TRIENNIO	PUNTEGGIO FATTORE 1
n	nx1 (val. max 100)

- 2) **fattore 2:** esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo, 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, alla data del 01/01/2025.

Il punteggio, come riportato nella Tabella seguente, ha un peso di ponderazione pari al 10%, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14, c. 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022:

PERIODO ESPRESSO IN ANNI DI SERVIZIO (*)	PUNTEGGIO FATTORE 2
n	nx5 (val. max 100)

(*) in caso di valore decimale, arrotondamento a $\pm 0,50$

- 3) **fattore 3:** accrescimento delle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (seguiti sia in presenza che in modalità e-learning sincrona o asincrona). Sono considerati esclusivamente i



corsi ai quali si è partecipato nell'ultimo triennio (2022, 2023 e 2024), indipendentemente dalla durata degli stessi.

Il punteggio, come riportato nella Tabella seguente, ha un peso di ponderazione pari al 30%, in applicazione della facoltà ex art. 14, c. 2, lett. d), punto 3), del CCNL 16/11/2022:

N. PERCORSI EFFETTUATI	PUNTEGGIO FATTORE 3
n	nx15 (val. max 100)

Esempio:

Fattore 1

ultime tre valutazioni (anni 2022 – 2023 – 2024): 95, 97, 98 → media 96,67 → punteggio 96,67x1=96,67

Fattore 2

15 anni di esperienza professionale → punteggio 15x5=75

Fattore 3

n. 4 percorsi effettuati con certificazione finale → punteggio 4x15=60

PONDERAZIONE: [(96,67*60) + (75*10) + (60*30)] : 100 = 83,50 PUNTEGGIO FINALE

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% di quello finale ottenuto.

Nel caso in cui si abbia avuto nel corso dello stesso anno due valutazioni (casi di mobilità, incarichi di P.O./E.Q., etc.), si procede con una valutazione ponderata dei punteggi ottenuti.

In caso di parità di punteggio, il differenziale stipendiale sarà attribuito al dipendente con la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, di cui al fattore 1 succitato, più alta.

Nel caso di ulteriore pari merito, si procede a valutare l'esperienza professionale in relazione all'anzianità di servizio del singolo dipendente.

Per i dipendenti giunti tramite procedura di mobilità si considerano anche le anzianità di servizio maturate presso gli enti di provenienza, anche indipendentemente dalla categoria giuridica di inquadramento.

In caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione l'anzianità nella categoria giuridica o area.

In caso di ulteriore pari merito saranno ammessi alla progressione economica orizzontale tutti i dipendenti che risultino a pari merito con l'ultimo ammesso.

Entro quindici giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, l'Ufficio Personale provvederà ad acquisire la modulistica /dichiarazione sostitutiva recante il possesso dei requisiti di cui ai richiamati fattori degli aventi diritto, nonché i termini e le modalità di partecipazione, fermo restando che le progressioni decorreranno dal 1^a gennaio 2025 (art. 14, c. 3, del CCNL 16/11/2022).

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno di riferimento.

METODOLOGIA DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE – SCHEDA DI VALUTAZIONE INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX P.O.) – VARIAZIONE PESI PERCENTUALI AI FINI DELLA VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - ART. 7, C. 1, LETT. V), CCNL 16/11/2022 -

Si conferma quanto indicato nel CCDI – parte economica 2024:



Considerato che presso ciascuna Area dell'Ente prestano servizio dipendenti che svolgono mansioni anche molto differenziate e, pertanto, la valutazione del personale subordinato si basa su elementi non sempre propriamente comparabili ma che conducono a valori pressoché simili, nonché tenuto conto dell'esiguità del numero dei subalterni (in media due) la quale non permette una netta diversificazione di fatto delle valutazioni dei medesimi, ancorché compiutamente positive, le componenti percentuali afferenti alle risultanze della scheda di valutazione degli incaricati di E.Q. (ex P.O.), che determina conseguentemente l'importo della retribuzione di risultato, giusto art. 22, c. 1, del CCDI 2019-2021, sono rimodulate come di seguito indicato:

(Raggiungimento obiettivi x 0,68) + (Punteggio capacità professionali e manageriali x 0,30) + (Punteggio efficacia, equità della valutazione dei collaboratori x 0,02).

Resta fermo che il punteggio totale rimane quello determinato dal prodotto tra la valutazione ottenuta e il parametro previsto per ogni fascia di merito, e che lo stesso corrisponde alla percentuale (max 100) della retribuzione di risultato da erogare agli incaricati di E.Q. rispetto alle risorse previste a tale fine per ogni responsabile di area, così come definite a seguito della "pesatura" degli obiettivi di performance attribuiti con deliberazione della Giunta Comunale.

DISPOSIZIONI FINALI

L'Amministrazione si impegna, per il tramite degli Uffici comunali competenti, qualora le risorse destinate all'alimentazione del FES e/o a quelle destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dipendenti con incarico di EQ dovessero subire una rideterminazione negativa per qualsiasi causa, in relazione ad annualità precedenti (es. variazioni normative, nuovi CC.CC.NN.L., sentenze della magistratura contabile, pareri della RGS, ecc.) al fine non superare il limite di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 o di altre norme con pari finalità, a coinvolgere le Parti sindacali con lo scopo di individuare, ove possibile, soluzioni condivise per una riproporzionamento equilibrata delle componenti che determinano il limite complessivo anzidetto, al fine di evitare che tagli a tali risorse incidano esclusivamente sui trattamenti accessori dei dipendenti che già percepiscono tali emolumenti ai valori più bassi, nonché di scongiurare che eventuali incrementi economici volti ad armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente (v. art. 5, c. 1-bis, DL 25/2025) risultino di fatto vanificati.

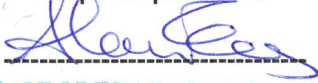
Le parti concordano che la firma della presente preintesa ha valore di firma definitiva una volta acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti e il passaggio favorevole in Giunta, purché il contatto definitivo non subisca alcuna modifica sostanziale.

Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, del CCDI 2019-2021, nonché dei vari CC.CC.DD.II. nel tempo sottoscritti nelle parti non variate dal presente accordo.

La parte pubblica

La R.S.U

LE OO.SS.


IL SEGRETARIO COMUNALE
D. ~~ssa~~ Alessandra FERRARA





