



**APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE  
CATEGORIE DELLA PROVINCIA DI NOVARA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 -  
ANNUALITA' ECONOMICA 2024**

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva con decreto del Presidente n. 159 del 04/12/2024

Il giorno 11 dicembre 2024, presso la sede della Provincia di Novara, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte datoriale**, nelle persone di:

Dott. Sandro Rizzoni, Segretario Generale con altresì funzioni di Direttore Generale - *f.to in originale*

Dott.ssa Giovanna Goffredo, Dirigente del Settore Risorse con altresì funzioni di Vice Segretario Generale –  
*f.to in originale*

Ing. Davide Rabuffetti, Dirigente del Settore Ambiente – *f.to in originale*

Ing. Alberto Ravarelli, Dirigente del Settore Tecnico - *f.to in originale*

**Delegazione di parte sindacale:**

**Organizzazioni sindacali territoriali:**

CGIL FP, nella persona di Francesco Orlandi - *f.to in originale*

CISL FP, nella persona di Mauro Gavinelli - *f.to in originale*

UIL FPL, nella persona di Stefano De Grandis - *f.to in originale*

CSA, nella persona di Gabriele Tonolli - *f.to in originale*

**RSU**, nelle persone di:

Graziano Federico - *f.to in originale*

Maurizio Grassi - *f.to in originale*

Livio Lazzarini - *f.to in originale*

Franco Pace - *f.to in originale*

Alessia Poluzzi - *f.to in originale*

sottoscrivono l'allegata appendice al contratto collettivo decentrato integrativo del personale delle categorie della Provincia di Novara, concordando di definire la destinazione delle risorse decentrate 2024, secondo quanto risulta dal prospetto allegato sub A).



Con particolare riferimento a taluni istituti contrattuali viene altresì concordato quanto segue:

#### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 42 CCDI)

In linea di continuità con le pregresse annualità, anche per il 2024 e per gli esercizi successivi, salva diversa determinazione in sede negoziale, le parti pattuiscono di compensare le specifiche responsabilità derivanti dall'utilizzo dello SPID, da parte dei singoli dipendenti, per l'espletamento delle mansioni proprie dell'area e del profilo professionale di appartenenza, includendo tale parametro tra i criteri di riconoscimento e quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 42 del vigente CCDI e prevedendo all'uopo un apposito incremento dei differenti compensi attribuibili, pari ad € 50,00.

#### INDENNITA' PER REPERIBILITA' (ART. 19 CCDI)

Sempre in linea di continuità con le precedenti annualità, le parti convengono quanto segue:

- importo per il servizio di pronta reperibilità pari ad € 13,00;
- numero di volte al mese in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità pari a 9.

dando atto che tali condizioni devono intendersi specificamente riferite alla sola annualità corrente e che, pertanto, dovranno essere rinegoziate nelle successive.

#### INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 38 CCDI)

Con riferimento all'indennità giornaliera riconosciuta al personale della Polizia Provinciale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, le parti concordano di incrementare l'importo previsto dal vigente CCDI, pari ad € 2,50, fissandolo in € 3,50, dando atto che tale importo deve intendersi specificamente riferito alla sola annualità corrente e che, pertanto, dovrà essere rinegoziato nelle successive.

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 12 CCDI)

Le parti concordano di effettuare una tornata di progressioni economiche all'interno delle aree, da attribuire con i criteri specificati nella disciplina regolamentare allegata sub B), come segue:

- n. 3 in favore del personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti
- n. 9 in favore del personale appartenente all'Area degli Istruttori
- n. 6 in favore del personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

## ALLEGATO A)

## UTILIZZO FONDO 2024

DESCRIZIONE	IMPORTO
<b><i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021</i></b>	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA A CARICO DEL FONDO	55.000
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	255.000
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	900
<b><i>Totale destinazioni fisse e vincolate</i></b>	<b><i>310.900</i></b>
<b><i>Differenza tra risorse fisse e destinazioni fisse e vincolate (deve necessariamente finanziare i differenziali stipendiali attribuiti nell'anno)</i></b>	<b><i>418.640</i></b>
<b><i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2 CCNL 2019-2021</i></b>	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - lett. a)	221.084
PERFORMANCE INDIVIDUALE - lett. b)	94.750
<b><i>Totale performance</i></b>	<b><i>315.834</i></b>
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (DISAGIO, MANEGGIO VALORI) - lett. c); art. 70-bis CCNL 2016-2018	10.000
INDENNITÀ DI REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA - lett. d)	35.000
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - lett. e); art. 84 CCNL 2019-2021	65.000
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - lett. f); art. 100 CCNL 2019-2021	5.000
<b><i>Totale indennità</i></b>	<b><i>115.000</i></b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - lett. g)	0
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - lett. g)	200.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – QUOTA SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE RISCOSSE DALL'ENTE AI SENSI ART. 208	1.250
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCREMENTO ACCESSORIO PER ALTRE SPECIFICHE DISPOSIZIONI - lett. g)	4.220
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUITI NELL'ANNO - lett. j)	25.000
<b><i>Totale altre voci</i></b>	<b><i>230.470</i></b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b><i>972.204</i></b>

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE  
(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. 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"):

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 l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 (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 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla 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;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Dirigente del Settore Risorse, da pubblicare all'Albo Pretorio on line e nella sezione Amministrazione trasparente – Bandi di concorso del sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) 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:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI annuali conseguite o comunque delle 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 (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) e, qualora conseguite presso altri Enti, rapportate al sistema di valutazione in uso presso la Provincia di Novara. Ai fini dell'ammissione alla procedura di selezione è necessario che la media delle valutazioni del triennio sia pari ad almeno 626/1000. Il punteggio da attribuire alla media delle valutazioni del triennio sarà determinato in misura proporzionale al punteggio massimo di 40 (quaranta) punti, attribuibile a

fronte del conseguimento della valutazione massima di 1000/1000;

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 4 (quattro) punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 4 punti è di 10 (dieci), per un massimo di 40 (quaranta) punti;

c.1 CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3) acquisite attraverso i percorsi formativi seguiti nell'ultimo triennio, per un punteggio massimo attribuibile pari a 20 (venti) punti, di cui 10 (dieci) punti da assegnare ai dipendenti che abbiano regolarmente seguito i percorsi formativi obbligatori promossi dall'Ente (anticorruzione e sicurezza sul lavoro) ed i restanti 10 (dieci) punti da assegnare come segue:

- n. 2 (due) punti per ciascun percorso formativo seguito nel triennio di riferimento, purché attinente al profilo professionale del dipendente interessato e debitamente certificato mediante conseguimento di certificazione delle competenze acquisite o attestazione del superamento dell'esame finale,
- n. 1 (uno) punto per ciascun percorso formativo seguito nel triennio di riferimento, purché attinente al profilo professionale del dipendente interessato e certificato mediante rilascio di attestato di partecipazione;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 1% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
2. maggiore anzianità di servizio nel differenziale stipendiale/posizione economica;
3. maggiore età anagrafica;

h) per ogni dipendente viene redatta, a cura della Conferenza dei Dirigenti, 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 alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le relative condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f);

i) 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 5 (cinque) giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale la Conferenza dei Dirigenti decide in via definitiva;

l) 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 e, pertanto, possono partecipare alla relativa procedura selettiva i dipendenti in servizio attivo presso l'Ente a tale data.