



**COMUNE DI RECETTO**  
**(prov. di Novara)**

**Progressione economica orizzontale**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**Accordo decentrato valevole per l'anno 2025**

**AVVISO PUBBLICO**

**Ai dipendenti**  
**- sede -**

Il Contratto Collettivo decentrato integrativo per l'anno 2025 approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 75 del 30/12/2025 ha stabilito la possibilità di effettuare, con decorrenza 01/01/2025, n. 1 passaggio a favore del personale di categoria exD (area funzionari) secondo i criteri stabiliti dal Contratto decentrato – parte economica anno 2025 (appendice), sottoscritto in data 31/12/2025.

Si riportano di seguito i detti criteri:

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita 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.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi **3 anni** non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. E' inoltre

condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 3 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno **70**.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a. 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, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
  - b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'esperienza professionale verrà valutata dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. A tal proposito i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale dovranno, prima di procedere a tale valutazione, incontrarsi al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale del 40%.
7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
  - Anzianità di servizio presso l'Ente;
  - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. 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
10. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Occorre formulare apposita domanda utilizzando il modello predisposto **da consegnare entro e non oltre il giorno lunedì 18 maggio 2026 alle ore 12.00.**

Si comunica inoltre che:

- l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 15 giorni successivi alla presentazione, dal Responsabile dell'Area Personale.
- la graduatoria sarà resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio;
- ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
- viene stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare, con l'assistenza di un proprio procuratore o rappresentante sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, ricorso interno alla Giunta Comunale, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. La Giunta Comunale avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare le relative risposte con le eventuali correzioni e modifiche.

Recetto, li 12.05.2026

Il Responsabile del Servizio Personale  
IL SINDACO  
f.to Ing. Lido Beltrame