

**Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione  
e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022  
per il personale non dirigente del Comune di Zola Predosa**

A seguito:

- . della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di Zola Predosa, sottoscritta in data 13 dicembre 2022, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- . della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 16 dicembre 2022 (verbale n. 28 del 16/12/2022);
- . della deliberazione di Giunta Comune di Zola Predosa n. 116 del 21 dicembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

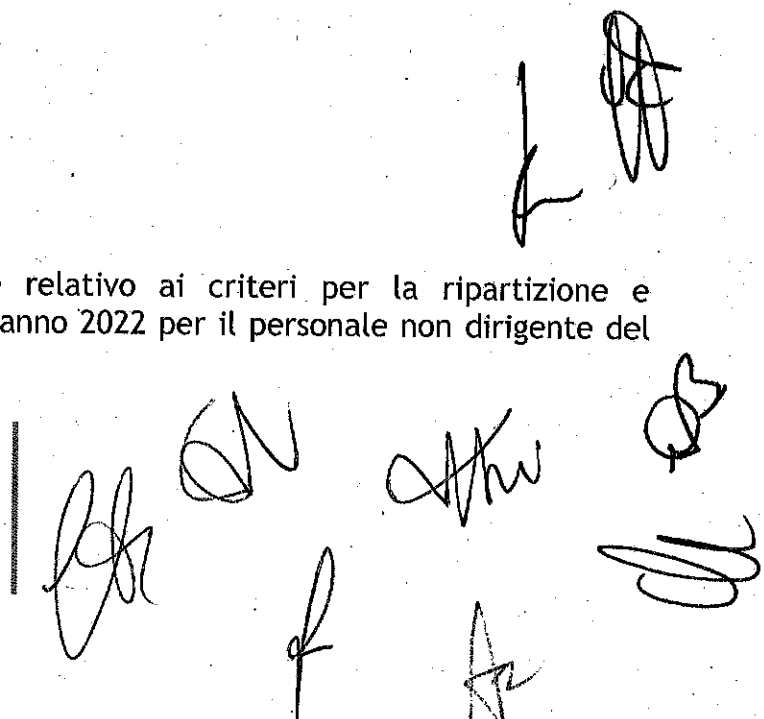
In data 23 dicembre 2022 ha luogo l'incontro tra:

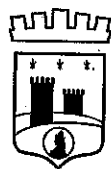
Delegazione trattante di parte pubblica:  
dr.ssa Clementina Brizzi - Presidente  
dr. Gabriele Passerini  
Serena Stanzani - Unione

Per la delegazione di parte sindacale:  
Rappresentanze Sindacali Unitarie:  
Domenico Pischetola, Tiziano Canfora, Gabriele Magnoni, Maria Serena Buldini, Simone Rossi, Giancarlo Fusai

Per le OOSS:  
Antonino Repace - FP CGIL  
Paolo Carati - FP CGIL  
Vincenzo Curcio - CISL FP  
Marco Fini - FPL UIL  
Valentino Restani - FPL UIL

Le parti sottoscrivono l'Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di Zola Predosa.





## Articolo 1 Oggetto dell'accordo

Il presente accordo viene sottoscritto fra le parti in relazione ai criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2022.

Nel definire i criteri le parti richiamano il disposto di cui all'articolo 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale del 7 febbraio 2019, il quale riporta che *"le parti danno atto che le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi decentrati integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione"*.

Con riferimento all'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L.n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58 del 28/06/2019 e ss.mm.ii., che prevede: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*, nonché al successivo D.P.C.M. 17 marzo 2020, il quale in premessa riporta: *"Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*, la parte pubblica informa la parte sindacale che, dalla verifica effettuata, risulta che il personale previsto in servizio alla data del 31/12/2022 risulta inferiore numericamente rispetto al personale in servizio al 31/12/2018 (considerato al netto del personale all'epoca assegnato in comando al Corpo di Polizia Locale dell'Unione, poi trasferito alla stessa dal 1/1/2019, per omogeneità di dati). Pertanto per il Comune di Zola Predosa vige tuttora il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero l'entità destinata al fondo delle risorse decentrate nell'anno 2016.

## Articolo 2 Quantificazione delle risorse disponibili

Le parti prendono atto delle determinazioni a firma della Responsabile del Servizio Personale Associato Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia n. 19 del 18/01/2022, avente ad oggetto: "SPA - Comune di Zola Predosa: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile - anno 2022", n. 655 del 29/11/2022, avente ad oggetto "SPA - Comune di Zola Predosa: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2022" e n. 693 del 14/12/2022, avente ad oggetto: "SPA - Comune di Zola Predosa: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2022 - Integrazione", con le quali sono state quantificate, ai sensi dell'articolo



67 del CCNL 22/5/2018 e al netto degli oneri riflessi (compreso IRAP) a carico dell'Ente, le risorse decentrate disponibili e destinate al personale non dirigente, per l'anno 2022, per l'ammontare complessivo di € 424.208,28.

**Articolo 3**  
**Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022**  
**a finanziamento di istituti già vigenti**

Le parti prendono atto delle risorse di parte stabile destinate a finanziamento di istituti già vigenti:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	46.000,00
Progressioni economiche	170.000,00
Indennità specifiche responsabilità, tenuto conto di quanto specificato all'articolo 9	3.300,00
Indennità di turno, condizioni di lavoro, centralinista, reperibilità, personale educativo, maggiorazione festiva	39.170,00
<b>Totale</b>	<b>258.470,00</b>

**Articolo 4**  
**Progressioni economiche orizzontali**

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa rinvio ai criteri stabiliti dall'articolo 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, nonché alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero Economia e Finanze n. 15 del 16/05/2019, ad oggetto: "il conto annuale 2018 - Rilevazione prevista dal titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" circa il criterio di selettività cui dare applicazione per le progressioni economiche orizzontali, che viene riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, criterio confermato da apposito parere espresso dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica, reso in data 04/07/2019, con il quale si ribadisce che "la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota "limitata" e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 2009".

Nel rispetto dei criteri di cui al citato articolo 24, i dipendenti in possesso dei requisiti di anzianità e di valutazione nel triennio 2019/2021 pari ad un minimo di 70/100 concorrono per le progressioni orizzontali. Tenuto conto del sopra enunciato principio di selettività, in ragione di un numero complessivo di dipendenti partecipanti alla selezione pari a 32, si dà atto che il numero massimo di soggetti progredibili è pari a 16 dipendenti.

I passaggi avverranno sulla base del valore medio di valutazione nel triennio interessato, in ordine decrescente.

Vengono inoltre definiti i seguenti criteri aggiuntivi in caso di pari merito:

- 1 - dipendente con classe economica più bassa
- 2 - anzianità di servizio nell'Ente e poi nella Pubblica Amministrazione

Alla luce dei suddetti criteri risultano progredibili per il 2022:

categoria B1 e B3: n. 11 dipendenti partecipanti, n. 5 dipendenti aventi accesso alla progressione

categoria C: n. 15 dipendenti partecipanti, n. 8 dipendenti aventi accesso alla progressione, con arrotondamento per eccesso

categoria D: n. 6 dipendenti partecipanti, n. 3 dipendenti aventi accesso alla progressione

Per l'anno 2022, rispetto ad un totale di risorse disponibili di parte stabile pari ad euro 130.707,56, la quota di risorse stabili destinata alle progressioni orizzontali, tenuto conto del numero di dipendenti che accedono alla progressione, è pari a euro 15.426,00.

Le parti concordano di dare applicazione alle progressioni orizzontali per il 2022 con selezione e decorrenza alla data del 1° gennaio 2022.

#### Articolo 5

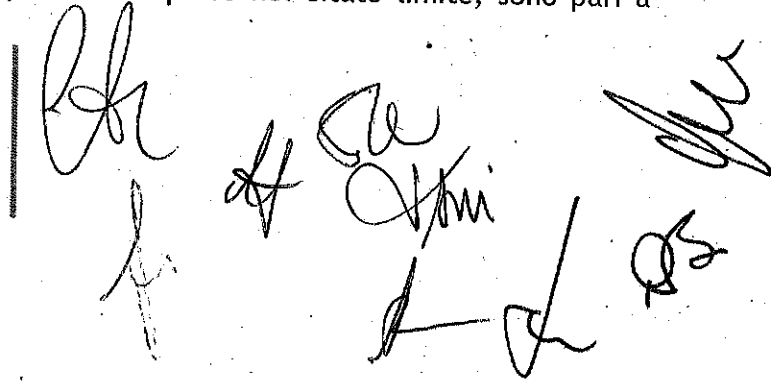
#### Compensi professionali Avvocatura interna



Il Comune di Zola Predosa ha in convenzione l'Avvocatura comunale. Nel caso di sentenza favorevole all'Ente spettano al legale i compensi per la prestazione professionale resa, sulla base del disposto del Giudice.

La somma di detti compensi alimenta annualmente le risorse decentrate solo in senso figurativo, essendo destinata a remunerare le prestazioni professionali esclusivamente dell'Avvocato, come affermato anche dalla Corte dei Conti sezioni riunite in sede di controllo con la delibera n. 51/CONTR/11.

Le quote accantonate a titolo di compensi dovuti per sentenze con spese compensate per l'anno 2022 (articolo 18, comma 1, lettera h, CCNL 21/05/2018), risultano pari ad euro 4.080,00. Si dà atto che l'importo risulta ricompreso entro il limite del fondo del trattamento accessorio. Le quote dovute per sentenze favorevoli all'Ente, non ricomprese nel citato limite, sono pari a euro 6.000,00.





### Articolo 6 Incentivi per le funzioni tecniche

Il fondo per le risorse decentrate di parte variabile, anno 2022, risulta integrato, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche per servizi e forniture, per una somma pari a 9.645,52 euro, con la precisazione che, come indicato dalla Corte dei Conti Veneto nel parere n. 429/2018, l'accantonamento degli incentivi per funzioni tecniche è da considerarsi escluso dal computo della spesa per il personale e dai limiti del fondo risorse decentrate. Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche saranno liquidati per le sole progettazioni e nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia nonché dal Regolamento approvato con propria deliberazione n. 112 del 18.11.2020 e successivamente modificato con propria deliberazione n. 76 del 20.07.2022.

### Articolo 7 Incentivi per recupero evasione ICI

Il fondo per le risorse decentrate di parte variabile, anno 2022, risulta altresì integrato ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 relativamente all'attività di accertamento e recupero dell'evasione sull'Imposta Comunale sugli Immobili, per una somma pari a 61,50 euro, che saranno erogate nel rispetto del regolamento per la costituzione, utilizzazione e ripartizione del fondo ICI ex art. 59 comma 1 lett. P) del D. Lgs 446/1997, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 28/12/2016.

### Articolo 8 Incentivazione per rilevazioni statistiche e censimenti

Nella costituzione delle risorse decentrate risulta inserita, quale quota da erogarsi per le rilevazioni statistiche, la somma di € 2.211,41 al netto di oneri riflessi a carico dell'Ente, integralmente finanziata in entrata da trasferimenti dell'Istituto Nazionale di Statistica e destinata secondo i criteri fissati da detto Istituto. Detta quota potrà risultare ampliata a conclusione delle rilevazioni dell'anno, confermando l'integrale finanziamento esterno da parte dell'Istituto.

### Articolo 9 Indennità per specifiche responsabilità

Le parti concordano di dare applicazione con il presente accordo all'articolo 11 "Indennità per specifiche responsabilità (articolo 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale, sottoscritto in data 07/02/2019, dalle rappresentanze degli Enti afferenti all'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, fra i quali il Comune di Zola Predosa, con decorrenza dal 27 dicembre 2022 e scadenza al 31 dicembre 2023.

L'importo massimo destinabile in misura di anno a finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità, a valere sulle risorse di parte stabile, non sarà superiore a euro 20.000,00, ripartite fra le Aree.

#### Articolo 10 Produttività collettiva e individuale

Le parti concordano sin da ora che venga destinata alla produttività collettiva e individuale l'eventuale somma che residui dalla parte stabile, una volta che siano stati determinati a consuntivo gli effettivi importi destinati agli istituti già vigenti, di cui all'articolo 3 del presente accordo.

L'importo destinato alla performance collettiva e individuale per l'anno 2022 è quantificato in euro 128.313,00.

Le valutazioni della performance dei dipendenti saranno complessivamente formulate secondo i criteri individuati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, approvato con deliberazione della Giunta n. 118 del 14.11.2018, ovvero:

§ risultati conseguiti, misurati attraverso gli indicatori di performance del Servizio di appartenenza: peso assegnato 30%, pari a 30 punti,  
§ comportamenti organizzativi agiti nell'esercizio dei compiti assegnati: peso assegnato 70%, pari a 70 punti.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale come previsto dall'art. 21 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale del 7 febbraio 2019.

#### Articolo 11 Durata dell'accordo

Il presente Accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2022.

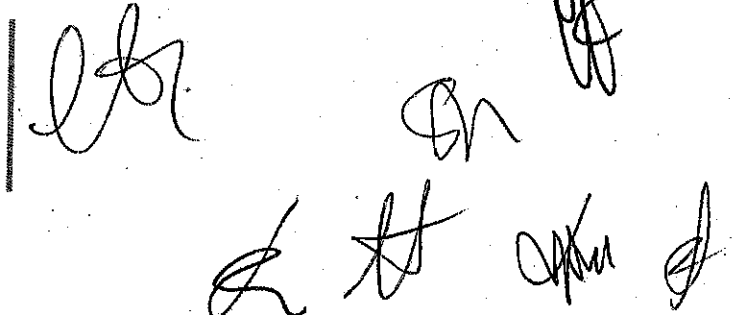
Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali.

Per la delegazione trattante

dr.ssa Clementina Brizzi

dr. Gabriele Passerini

Serena Stanzani



Per le OO.SS.

Antonino Repace - FP CGIL

Paolo Carati - FP CGIL

Vincenzo Curcio - FP CISL

Marco Fini - FPL UIL

Valentino Restani - FPL UIL

*Antonino Repace*  
*Paolo Carati*  
*Vincenzo Curcio*

per le RSU:

Maria Serena Buldini

Tiziano Canfora

Giancarlo Fusai

Gabriele Magnoni

Domenico Pischetola

Simone Rossi

*Maria Serena Buldini*  
*Tiziano Canfora*  
*Giancarlo Fusai*  
*Gabriele Magnoni*  
*Domenico Pischetola*  
*Simone Rossi*