

**Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione
e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025
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 2025 per il personale non dirigente del Comune di Zola Predosa, sottoscritta in data 15 dicembre 2025, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- . della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 22 dicembre 2025 (verbale n. 25);
- . della deliberazione di Giunta Comune di Zola Predosa n. 149 del 23 dicembre 2025, 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 24 dicembre 2025 ha luogo l'incontro tra:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica

dr. Andrea Fanti - Presidente

dr. Gabriele Passerini

Delegazione Trattante di Parte Sindacale

Antonino Repace - FP CGIL

Fabiana Sergio - CISL FP

RSU

Gabriele Magnoni

Domenico Pischetola

Simone Rossi

Tommaso Manferdini

Le parti sottoscrivono l'Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025 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 2025.

Nel definire i criteri le parti richiamano il disposto di cui all'articolo 5, comma 1, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale del 5 dicembre 2023, 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 31/12/2025 è numericamente inferiore 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. 10 del 13/01/2025, avente ad oggetto:

“SPA - COMUNE DI ZOLA PREDOSA: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE STABILE - ANNO 2025” e n. 628 del 13/11/2025, avente ad oggetto: “SPA - COMUNE DI ZOLA PREDOSA: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE STABILE E PARTE VARIABILE - ANNO 2025”, con le quali sono state quantificate, ai sensi dell’articolo 79 del CCNL 16/11/2022 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 2025, per l’ammontare complessivo di € 484.994,89.

Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2025
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	42.500,00
Progressioni economiche	187.000,00
Differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1	12.467,60
Indennità specifiche responsabilità	18.700,00
Indennità di turno, condizioni di lavoro, centralinista, reperibilità, personale educativo, maggiorazione festiva	31.901,00
Totale	292.568,60

Si rimanda ad un separato accordo la definizione di una percentuale per il finanziamento delle Indennità specifiche responsabilità, preso atto della disponibilità della parte sindacale di elevare l’importo pari ad € 30.000,00 per l’anno 2026 e seguenti.

Articolo 4
Progressioni economiche all’interno delle Aree

La Giunta del Comune di Zola Predosa, con deliberazione n. 115 del 5 novembre 2025, esecutiva ai sensi di legge, ha autorizzato alla contrattazione, per l’anno 2025, di una quota di risorse stabili disponibili da destinare alla attivazione dell’istituto delle progressioni economiche all’interno delle Aree, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, nel rispetto del criterio di selettività corrispondente in misura massima fino al 50% degli aventi diritto.

Le progressioni economiche all’interno delle Aree vengono definite sulla base dei criteri stabiliti dall’articolo 23 del Contratto Decentrato Integrativo territoriale, sottoscritto il 5 dicembre 2023

con riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in particolare articolo 14.

Ai sensi del citato articolo 23 CDI 5 dicembre 2023, in sede di Accordo annuale devono essere definiti, oltre all'entità delle risorse di parte stabile destinabili alle progressioni economiche, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ognuna delle Aree contrattuali, nel limite massimo del 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alla selezione, al fine di garantire il principio di selettività.

Nel rispetto dei criteri e requisiti di partecipazione fissati dal citato articolo 23, il numero di dipendenti interessati alle progressioni economiche al 1° gennaio 2025 suddivisi per Area sono i seguenti:

Area Operatori esperti n. 8

Area Istruttori n. 20

Area Funzionari ed EQ non titolari di incarico di Elevata Qualificazione n. 3

Area Funzionari ed EQ titolari di incarico di Elevata Qualificazione n. 3

Vengono concordati i seguenti passaggi ed importi di riferimento, specificando che per l'Area dei Funzionari ed EQ il terzo passaggio sarà assegnato in base al punteggio più elevato ottenuto:

Area	Numero differenziali attribuibili	Importo
Operatori esperti	4	2.600,00
Istruttori	10	7.500,00
Funzionari ed EQ non titolari di incarico di EQ	1	1.600,00
Funzionari ed EQ titolari di incarico di EQ	1	1.600,00
Funzionari ed EQ in base a punteggio	1	1.600,00
Totale	17	14.900,00

Le parti concordano che saranno fatte salve le situazioni dei dipendenti risultanti destinatari di progressione, in esito alle selezioni per Area, con diritto ad una delle maggiorazioni della quota di differenziale spettanti secondo le disposizioni del CCNL 16 novembre 2022, articoli 92, 96, 102, 106.

Viene inoltre concordato, ai sensi dell'articolo 23, comma 8, punto D, del CDI 5 dicembre 2023, che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto nei criteri stabiliti dal medesimo articolo 23.

Articolo 5

Compensi professionali Avvocatura interna

Il Comune di Zola Predosa ha avuto in essere una convenzione per l'Avvocatura comunale fino a tutto il 2024. In vigore di convenzione, 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.

A conclusione della convenzione è in carico all'anno 2025 una somma da liquidare a titolo di compensi dovuti per sentenze con spese compensate (articolo 20, comma 1, lettera h, CCNL 16 novembre 2022), pari ad € 5.461,25. Si dà atto che l'importo risulta ricompreso entro il limite del fondo del trattamento accessorio. Non risultano quote dovute per sentenze favorevoli all'Ente.

Articolo 6

Incentivi per le funzioni tecniche

Il fondo per le risorse decentrate di parte variabile, anno 2025, risulta integrato, ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022, con riferimento all'articolo 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche per lavori pubblici e servizi e forniture, per una somma pari a € 15.767,80, con la precisazione che 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 sono 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

Incentivazione per la gestione delle entrate da tributi

Il fondo per le risorse decentrate di parte variabile, anno 2025, risulta integrato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018, a titolo di incentivi per la gestione delle entrate da tributi (imposta municipale propria e TARI) erogati al personale che opera per dette attività per un importo pari a € 14.506,72, importo escluso dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Le parti prendono atto che gli incentivi per la gestione delle entrate da tributi sono liquidati secondo quanto disposto dalla normativa e dal Regolamento approvato con deliberazione di Giunta n. 144 del 20 dicembre 2023.

Articolo 8

Welfare aziendale

In attuazione dell'accordo sovra comunale sottoscritto il 5 dicembre 2023, articolo 30, le parti convergono nell'avvio di una forma sperimentale di welfare aziendale per i dipendenti, identificando il prodotto proposto dal broker *AON Flexible Benefits e One Net* per un importo di euro 500,00 cadauno per dipendente, complessivamente ipotizzato in euro 48.000,00.

Articolo 9

Performance collettiva e individuale

Le parti concordano sin da ora che venga destinata alla performance 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, e alle progressioni economiche di cui all'articolo 4.

L'importo destinato alla performance collettiva e individuale per l'anno 2025 è al momento quantificato in € 93.790,52; è fatta salva la presenza di dipendenti risultanti destinatari di progressione, ai sensi dell'articolo 4, aventi diritto ad una delle maggiorazioni della quota di differenziale spettanti secondo le disposizioni del CCNL 16 novembre 2022, articoli 92, 96, 102, 106.

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. 12 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale del 5 dicembre 2023.

Articolo 10

Durata dell'accordo

Il presente Accordo è relativo al periodo anno 2025.



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

Per la delegazione trattante

dr. Andrea Fanti - Presidente

dr. Gabriele Passerini

Per le OO.SS.

Antonino Repace - FP CGIL

Fabiana Sergio - CISL FP

per le RSU

Gabriele Magnoni

Domenico Pischetola

Simone Rossi

Tommaso Manferdini