

**COMUNE DI CASTEL D'AZZANO**  
Provincia di Verona

**CONTRATTO DECENTRATO**  
**ACCORDO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

In data 25/10/2022 alle ore 9.30 presso la residenza municipale del Comune di Castel d'Azzano, si è riunita la delegazione trattante regolarmente convocata con nota prot. 21.117/2022;

Premesso che in data 19/07/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il riparto e utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, di seguito integrata con appendice del 04/10/2022;

Visto il parere sulla compatibilità dei costi reso dal Revisore dei Conti in data 17/10/2022, agli atti del protocollo al n. 21.096 del 18/10/2022;

La Giunta Comunale con deliberazione n. 179 del 21/10/2022 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

**PRESENTI**

Per la delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione di Giunta Comunale di GC n. 182 del 25-10-2018:

Presidente Segretario Comunale VOTANO ELEONORA

Per la delegazione sindacale territoriale OOSS:

Tirapelle Angelo Organizzazione sindacale territoriale CISL  
Cavedini Nicola Organizzazione sindacale territoriale CSA  
Rossoni Elisabetta Organizzazione sindacale territoriale CGIL  
Bognin Marco Organizzazione sindacale territoriale UIL

Per le RSU aziendali:

QUINTO CLAUDIO, MORICHETTA MIRKO, CARDONE CAMILLA

Le parti coinvolte convengono quanto segue:

- L'Ente destina una quota dell'8% dei proventi riscossi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. N. 285/1992, al finanziamento di prestazioni previdenziali del personale di Polizia Locale, fino al limite di euro 1.200,00 pro capite al lordo del contributo di solidarietà;
- Tirapelle e la RSU propongono che a decorrere dall'anno 2023, la contribuzione di 1.200€ pro-capite, sia da considerare al netto della contribuzione da versare all'ente previdenziale; Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dall'ordinamento.
- **nelle more dell'approvazione del nuovo CCNL e al fine di non pregiudicare l'erogazione al personale dipendente dei compensi accessori e delle PEO per l'anno 2022, è opportuno addivenire ad un contratto decentrato integrativo ponte, limitato**

PCA

UIL

CGIL

CSA

CISL

CGIL

CISL

**all'anno 2022, di mera distribuzione delle risorse sulla base delle clausole già esigibili dei CCDI precedenti, fatte salve le modifiche (integrazioni apportate con il presente CCDI);**

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO le parti al termine della riunione sottoscrivono il seguente accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa per l'anno 2022:

### **AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Castel d'Azzano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, nonché le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 in applicazione dell'art. 8 comma 1 del CCNL 25-5-2018.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, che abbiano prestato servizio per almeno 5 mesi, nell'anno 2022.

### **COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo anno 2022 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito con determinazione n. 408 del 07/07/2022 per la parte stabile e dall'Amministrazione comunale con deliberazione di G.C. n. 112 del 14/07/2022, per la parte variabile e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21-5-2018, risulta così costituito:

<b>FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE</b>			
<b>ANNO 2022</b>			
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>2016</b>	<b>2022</b>	
<b>Risorse stabili</b>			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018)	144.056,42	139.889,73	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (art. 67 c. 2 lett. g CCNL 2016-2018)			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (art. 67 c.2 lett. e CCNL 2016-2018)			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (art. 67 c. 2 lett. h CCNL 2016-2018)			
- ria personale in comando			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2017		473,59	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2018		459,42	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2019		437,19	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2020		0,00	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2021		24,96	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	0,00		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015</b>	<b>1.260,08</b>		

*Play*

*CISLFP*  
*FPCGIV*

*[Signature]*

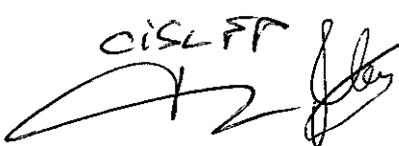
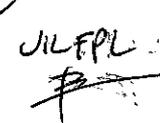
*UIL FPL*

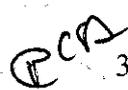
*[Signature]*

2

*[Signature]*

DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI			
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>142.796,34</b>	<b>141.284,89</b>
<b>Risorse stabili NON soggette al limite</b>			
INCREMENTO DEL FONDO DAL 01/01/2019 - (art. 67 c. 2 lett. a - CCNL 2016/2018)			<b>2.912,00</b>
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (art. 67 c. 2 lett. b - CCNL 2016/2018)			<b>3.928,73</b>
<i>Totale Risorse stabili NON soggette al limite</i>		<b>0,00</b>	<b>6.840,73</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>142.796,34</b>	<b>148.125,62</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (art. 67 c. 3 lett. a - CCNL 2016/2018)			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		5.000,00	5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67 c. 3 lett. c - CCNL 2016/2018)		5.996,00	3.790,00
Frazioni di RIA (art. 67 c. 3 lett. d - CCNL 2016/2018)			16,64
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (art. 67 c.5, lett. b - CCNL 2016/2018)		14.200,00	17.900,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (art. 67 c.4 - CCNL 2016/2018)		7.478,00	7.478,00
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>			
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>		<b>32.674,00</b>	<b>34.184,64</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67, C.3, lett. e) CCNL 2016/2018)			
RISPARMI SPESA BUONI PASTO (Art. 1 c. 870 L. 178/2020)			
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)			
INCENTIVI IMU			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)		<b>8.000,00</b>	10.500,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLAB, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			5.852,20
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)			
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>		<b>8.000,00</b>	<b>16.352,20</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>40.674,00</b>	<b>50.536,84</b>
<b>TOTALE</b>		<b>183.470,34</b>	<b>198.662,46</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>		<b>175.470,34</b>	<b>175.469,53</b>
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>		<b>59.779,00</b>	<b>59.779,00</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>		<b>235.249,34</b>	<b>235.248,53</b>

CISL FF 
 UIL FPL 
 FPCSU 

Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate rispetta il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio, previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, riferito all'anno 2016, pari ad € 235.249,34 (al netto del fondo compensi per il lavoro straordinario);

### UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote di indennità di comparto;

## UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

### ANNO 2022

Art. 68, comma 1		Progressioni Economiche Orizzontali	
STABILE		Fondo storico progressioni e.o.	€ 75.274,29
	Art. 70 septies c. 1	Indennità al personale A e B	€ 260,00
	Art. 68, c. 1	Fondo progressioni e.o. anno 2022	€ 4.300,00
	Art. 68, c. 1	Indennità di comparto	€ 14.342,88
	Art. 68, c. 2, lett. e)	Indennità di responsabilità	€ 5.000,00
	Art. 68 c. 2 lett. d)	Indennità di Turno e reperibilità	€ 18.400,00
	Art. 68 c. 2 lett. c)	Indennità maneggio valori	€ 400,00
	Art. 68 c. 2 lett. c)	Indennità di rischio e disagio	€ 2.340,00
	Art. 56 quinques	Indennità di servizio esterno vigili	€ 1.072,00
	Art. 68, c. 2, lett. a)	performance organizzativa	€ 18.715,52
	Art. 68, c. 2, lett. b)	performance individuale	€ 8.020,93
	<b>TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE DEL FONDO</b>		
	Art. 68, c. 2, lett. g)	Sponsorizzazioni, compensi Istat	€ 5.852,20
	Art. 68, c. 2, lett. g)	Incentivi per progetto vigili (Ed. stradale)	€ 3.790,00

Art. 68, c. 2, lett. g)	Incentivi per funzioni tecniche	€ 10.500,00
Art. 68, c. 2, lett. g)	Incentivi per specifiche attività (Ici)	€ 5.000,00
Art. 68, c. 2, lett. a)	performance organizzativa	€ 17.576,25
Art. 68,c. 2, lett. b)	performance individuale	€ 7.618,39
Art. 69	Premio individuale	€ 200,00
<b>TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE DEL FONDO</b>		<b>€ 50.536,84</b>
<b>TOTALE TEORICO FONDO PRODUTTIVITA'</b>		<b>€ 198.662,46</b>

**UTILIZZO RISORSE stabili per il finanziamento delle PROGRESSIONI ECONOMICHE si rinvia all'appendice di seguito riportata per le modifiche delle parti non compatibili**

- Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati alla data del 01/01/2022 pari ad € 75.274,29 ed è incrementato delle risorse relative alle progressioni orizzontali previste per l'anno 2022 per un importo di € 4.300,00;
- Per ciò che attiene alle progressioni orizzontali anche per il 2022 vale quanto disposto dall'art. 8 della metodologia di valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 e modificata con delibera Giunta Comunale n. 211 del 30/12/2015;
- L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche), interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari almeno alla media di 400 punti, per 3 anni consecutivi come previsto. La valutazione è riferita al triennio immediatamente antecedente alla decorrenza degli effetti economici della progressione (es. per la progressione decorrente dal 01/01/2022 = valutazione anni 2019-2020-2021);
- Trascorsi i 36 (24 mesi = si veda appendice del 04/10/2022 di seguito riportata) mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione della presente metodologia di valutazione delle performance e con riferimento agli accordi del CCNL decentrato;
- Pertanto, l'Ente in base al dettato dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009, riconosce selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, applicando le condizioni sopra dette;
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- Il contingente del personale che ha maturato i requisiti previsti alla data del 31.12.2021 è di seguito specificato: (parte modificata dall'appendice del 04/10/2022)

Cat.	numero passaggi	Costo Annuo	Costo con 13 <sup>^</sup>	Costo totale con 13 <sup>^</sup>
Da C5 a C6	3	639,96	693,29	2079,87

*PCP*

*[Signature]*

*UILFPL*

*FPCCN*

*[Signature]*

*[Signature]*

*CISL FP*  
*[Signature]*

Da C3 a C4	1	676,32	732,68	732,68
Da C1 a C2	1	485,16	525,59	525,59
Da B6 a B78	1	640,87	694,28	694,28

Le progressioni economiche orizzontali rispetteranno i criteri di selettività previsti dalla normativa e dalla giurisprudenza in materia;

## APPENDICE DEL 04/10/2022

### CCDI 2021

Si da atto che nel 2021 avevano diritto ad accedere alla procedura delle progressioni orizzontali i dipendenti con almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore, come previsto dall'art.16, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 (previsione non derogabile dal CCDI), in possesso dei requisiti di accesso previsti dalla contrattazione decentrata integrativa. La previsione dei 36 mesi di permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore va, pertanto, sostituita con quanto previsto dalla norma contrattuale sopra richiamata.

L'ufficio personale ha conteggiato gli aventi diritto alle PEO in numero di 17.

Pertanto, in applicazione delle disposizioni normative e delle circolari sopra richiamate, dovendo assicurare il principio di selettività, il riconoscimento delle PEO nel 2021 poteva riguardare non oltre il 50% degli aventi diritto, ovvero 8 dipendenti e non 12.

Al fine di sanare tale situazione, l'ufficio personale procederà all'annullamento delle PEO riferite ai 4 dipendenti erroneamente destinatari delle stesse (di cui uno deceduto nel mese di dicembre 2021).

L'ufficio personale procederà al recupero delle somme relative alle procedure annullate entro l'anno 2022, con modalità che saranno definite, concordandole con i lavoratori.

Le economie che verranno a determinarsi nella parte stabile del fondo 2021, pari a € 2.679,95 andranno a confluire nella parte variabile del fondo per il trattamento accessorio 2023 alla voce "Risorse fisse non utilizzate fondi anni precedenti" art. 68 c. 1 del CCNL 21/05/2018 e saranno finalizzate alla produttività 2023.

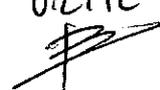
I dipendenti destinatari delle PEO annullate rientreranno negli aventi diritto del 2022, nel rispetto delle previsioni del CCNL 2018, del CCDI 2022 e dell'art. 8 della metodologia di valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 e modificata con delibera Giunta Comunale n. 211 del 30/12/2015.

*Verificato che* le rettifiche che saranno disposte per il 2021 andranno ad impattare sulla determinazione del fondo per il trattamento accessorio e sulla previsione delle PEO riferite al 2022, si renderà necessario rivedere la bozza di pre-intesa sottoscritta in data 19/07/2022 con le seguenti precisazioni/rettifiche.

### PRE-INTESA CCDI 2022

Si da atto che nel 2022 hanno diritto ad accedere alla procedura delle progressioni orizzontali i dipendenti con almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore, come previsto dall'art.16, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in possesso dei requisiti di accesso previsti dalla contrattazione decentrata integrativa e dall'art. 8 della metodologia di valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 e modificata con delibera Giunta Comunale n. 211 del 30/12/2015.

L'ufficio personale, tenuto conto dell'annullamento delle PEO riferite ai 4 dipendenti erroneamente destinatari della stessa nel 2021 (di cui uno deceduto nel mese di dicembre 2021), li ha conteggiati in numero di 10.

CISLPP  
  
 Ed  
  
 FRCGIL  
  
 UILFIL  
  
  
 PCD  
  
 6

Pertanto, in applicazione delle disposizioni normative e delle circolari sopra richiamate, dovendo assicurare il principio di selettività, il riconoscimento delle PEO nel 2022 potrà riguardare non oltre il 50% degli aventi diritto come sopra determinati, ovvero non più di 5 dipendenti;

La graduatoria è predisposta sulla base dei criteri/fattori di valutazione di seguito riportati:

#### FATTORE DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Media delle valutazioni riportate negli ultimi tre anni precedenti a quello di attribuzione della progressione (come da regolamento approvato) al quale verrà attribuito un peso di 65% (in centesimi);

#### ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO

Si intende l'esperienza maturata nella posizione economica in godimento per la quale verrà attribuito un peso di 35% (in centesimi);

In caso di parità di punteggio, precederà nella graduatoria finale il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente; in caso di ulteriore parità di punteggio precederà il più anziano di età.

#### RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE incentivi per prestazioni o risultati del personale

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI, in applicazione all'art. 68, comma 2 lett. g) sono le seguenti

- risorse destinate agli incentivi in attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 10.500,00;
- incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) ammontano a un totale di € 5.000,00;
- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di € 5.852,20.

#### Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Le parti sottoscrivono l'ipotesi di accordo  
Castel d'Azzano, li

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

  
-----

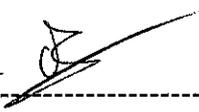
RSU

  
-----  
  
-----

FPCG  

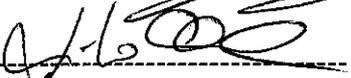

UILFPL  

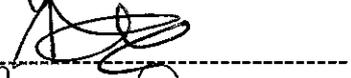

CISVFP  


Boleide   
-----  
-----

**OO.SS. TERRITORIALI**

UIL FPL   
-----

CISL FP   
-----

CSA   
-----

FP CGIL   
-----