



COMUNE DI CASTELL'AZZARA  
Provincia di Grosseto

[www.comune.castellazzara.gr.it](http://www.comune.castellazzara.gr.it)

cod. fiscale e p. IVA: 00124100538

UFFICIO SEGRETERIA

58037 VIA MARCONI, 2 - tel: 0564/951038 - fax: 0564/951463

CONTRATTO DECENTRATO ECONOMICO 2020-2021-2022 - COMUNE DI CASTELL'AZZARA

In data ventitre novembre duemilavenidue, la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di:

Dott. Masoni Riccardo (Presidente),

Dott.ssa Stefania Bartolozzi (membro)

Dott.ssa Tabacchioni Alice (verbalizzante)

*[Handwritten signatures of Riccardo Masoni, Stefania Bartolozzi, and Alice Tabacchioni]*

e:

la Delegazione di parte sindacale così costituita:

RSU

Lepore Anna

*[Handwritten signature of Anna Lepore]*

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL, nelle persone di:

Giorgio Nucci

*[Handwritten signature of Giorgio Nucci]*

CGIL FP

Simona Piccini

*[Handwritten signature of Simona Piccini]*

CISL FPS

Sergio Lunghi

*[Handwritten signature of Sergio Lunghi]*

UIL FPL

Sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo economico per le annualità 2020- 2021 - 2022 del personale non dirigente del Comune di Castell'Azzara.

Le parti prendono atto della situazione del tutto peculiare del Comune di Castell'Azzara che nel 2022 si trova a dover ancora regolamentare e successivamente erogare le risorse destinate al pagamento degli istituti previsti dalla contrattazione decentrata integrativa per le annualità 2020 - 2022.

A tal fine le parti in questa intesa prendono atto del seguente percorso generale da applicare alle tre annualità:

- 1) Si parte dal fondo anno 2020 (che si allega nella sua quantificazione definitiva), si depura delle somme già liquidate (esempio: straordinario, differenziale economico derivante da progressioni ed altre previsioni di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 2018);
- 2) Si procede a liquidare gli istituti tradizionali così come applicati dall'ente di Castell'Azzara ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere c) e d) del CCNL 2018 in specie l'indennità legata alle condizioni di lavoro, indennità di turno, reperibilità ecc. si dà atto che non sono state istituite in queste annualità posizioni di specifiche responsabilità;
- 3) Si sottrae altresì l'eventuale erogazione dell'indennità per il servizio esterno;
- 4) Considerate le complessità necessarie per ricostituire in modo puntuale i flussi di risorse esterne (esempio: fondi censimento, incentivo progettazione, incentivo tributi) si ritiene opportuno eccezionalmente per queste tre annualità procedere ad una liquidazione separata dei predetti istituti senza farli confluire nel fondo;
- 5) La somma risultante dalle predette operazioni viene destinata alla produttività del personale dipendente in base agli obiettivi assegnati e alle schede di valutazione. Per le aree che non hanno ricevuto obiettivi si procederà alla verifica dell'applicabilità dei principi della perdita di chance da parte dei dipendenti che non si sono visti assegnare gli obiettivi e verifica della possibilità della liquidazione parziale a titolo di indennizzo alla luce delle più recenti posizioni della Corte di Cassazione Sez. Lavoro;
- 6) Il totale delle somme del fondo anno 2020 non assegnato e liquidato secondo i principi previsti dai punti 1 al punto 5 transitano come economie nel fondo 2021 che sarà quantificato tenendo conto anche di queste;
- 7) Il fondo 2021 così costituito viene poi liquidato tenendo conto di quanto previsto nei precedenti punti da 1 a 6. Le relative economie transiteranno nel fondo 2022;
- 8) In fase di costituzione del fondo 2022 si dà atto che lo stesso sarà costituito al termine del percorso dal punto 1 al punto 7. Nella sua ripartizione le parti concordano che, una volta liquidati gli istituti fissi previsti dall'art. 68 del CCNL 2018 quali differenziali delle P.O., indennità di comparto, per particolari condizioni di lavoro, reperibilità, ecc. si programma una progressione economica prevista per il 50% dei dipendenti aventi diritto arrotondata all'unità superiore. Le parti danno mandato a procedere alla predisposizione degli atti per la progressione orizzontale dei dipendenti aventi diritto a partire dalla data del 01/01/2022. La parte residuale del fondo sarà utilizzata per la produttività individuale. Il dato economico di partenza rispetto all'applicazione dei principi sopra esposti è il fondo 2020 approvato con determina n. 360 del 31/12/2020; fondo provvisorio 2021 approvato con determina n. 145 del 19/07/2022; fondo provvisorio 2022 approvato con determina 146 del 19/07/2022 che si riportano di seguito:

FP CGIL

*[Signature]*

GISL FP

*[Signature]*

UILFpl Toscana Sud Est  
Sergio Lunghi

*[Signature]*

Le parti danno altresì atto della particolare criticità attraversata in questi ultimi anni dal Comune di Castell'Azzara già sede disagiata per la sua collocazione ad una delle estremità della già vasta provincia di Grosseto, in area montana e in zona di relativa scarsa urbanizzazione.

Questo ha portato ad una difficoltà di reclutamento e all'utilizzo di misure di lavoro interinale o a termine che si sono susseguite negli anni soprattutto nelle posizioni apicali, non favorendo una corretta applicazione delle dinamiche contrattuali, ad aggravare la situazione il Comune recentemente ha visto lo scioglimento dei suoi organi politici, infatti oggi è commissariato.

In ragione di queste il concetto di produttività deve essere riletto anche in fase di liquidazione del salario accessorio tenendo conto anche delle criticità di cui sopra.

Per le progressioni orizzontali 2022 si dà mandato al responsabile dell'area personale alla definizione delle stesse.

Letto, approvato, sottoscritto  
Castell'Azzara, 23/11/2022

Presidente della delegazione trattante: Dott. Masoni Riccardo

Componente: Dott.ssa Stefania Bartolozzi

Verbalizzante Dott.ssa Tabacchioni Alice



#### PARTE SINDACALE

RSU

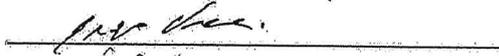
Lepore Anna



CISL F.P.: Simona Piccini



CGIL F.P.: Giorgio Nucci



UIL F.P.: Sergio Lunghi

