



TERRE DI CASTELLI - 2019
Pubblicazione N.273
Da 05/07/2019 a 20/07/2019
22/07/2019 L'incaricato

Seduta del: **04.07.2019**

Numero Progressivo: **076**

OGGETTO: PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DI PARTE NORMATIVA PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE, DELL'ASP E DEI COMUNI ADERENTI, SIGLATA IL 17/6/2019. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.

Pubblicata all'albo pretorio in
data 05.07.2019
reg. n. 273

DELIBERAZIONE GIUNTA

☐ **ORIGINALE**

☒ **COPIA**

L'anno **2019 (duemiladiciannove)** il giorno **4 (quattro)** del mese di **luglio** alle ore **15.00** presso il Comune di Castelnuovo Rangone, convocata con le prescritte modalità, si è riunita la Giunta dell'Unione.

Fatto l'appello nominale risultano:

	presenza			presenza	
	SI	NO		SI	NO
Iacopo Lagazzi	X		Gianfranco Tanari	X	
Massimo Paradisi	X		Enrico Tagliavini	X	
Umberto Costantini	X		Fabio Franceschini	X	
Giovanni Galli	X		Simone Pelloni	X	

Assiste il Vice Segretario dell'Unione

dott.ssa Pesci Elisabetta

Assume la Presidenza, per la sua qualità di Presidente, **Fabio Franceschini** il quale, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta dell'Unione a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

annotazioni d'archivio

Risorse Umane

OGGETTO: PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DI PARTE NORMATIVA PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE, DELL'ASP E DEI COMUNI ADERENTI, SIGLATA IL 17/6/2019. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che:

- in data 02 dicembre 2016, ai sensi delle vigenti convenzioni tra i Comuni aderenti all'Unione Terre di Castelli e l'ASP Giorgio Gasparini, recanti il conferimento delle funzioni all'Unione medesima, è stato sottoscritto l'accordo decentrato unionale di parte normativa, valevole e impegnativo per le Amministrazioni stesse e decorrente dal 1° gennaio 2016;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, che introduce, fra l'altro, una serie di nuove indennità oltre all'opportunità di incrementare quelle già esistenti e, in data 4 novembre 2018, è stato stipulato con le organizzazioni sindacali un Protocollo d'Intesa secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL stesso;
- in data 4 dicembre 2018 è stata sottoscritta la preintesa al Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente per l'anno 2018, con la quale le parti negoziali hanno condiviso l'opportunità di rimandare la ponderazione dei nuovi istituti del CCNL 21/5/2018 all'anno 2019, convenendo sulla durata annuale del CCI 2018;
- i nuovi istituti del CCNL 21 maggio 2018, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- il Protocollo d'Intesa sopra rammentato reca disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, anche con riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;
- tali politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale appaiono altresì funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su più vasta scala, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi;

Dato atto inoltre che la preintesa al CCT è perfettamente in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione e si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in maggior parte determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati per l'Ente.

Vista la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, Prot. n. 64981, in base alla quale, a corredo di ogni contratto integrativo ed al fine di ottenere la certificazione dell'organo di revisione contabile, devono essere redatte una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria utilizzando, obbligatoriamente, gli schemi appositamente predisposti dal Ministero stesso;

Preso atto che in data 20/06/2019 l'ipotesi di CCI è stata trasmessa all'Organo di revisione contabile, corredata della sola relazione illustrativa, in ragione della natura normativa del contratto territoriale, elaborata in conformità alla circolare di cui innanzi, al fine del rilascio della certificazione di cui all'art.40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevato che l'Organo di Revisione, con verbale n. 44 del 24/6/2019, ha emesso parere favorevole relativamente sulla preintesa in oggetto;

Ritenuto, pertanto, di autorizzare alla sottoscrizione del contratto collettivo territoriale siglato il 17/6/2019;

Considerato che il contratto collettivo integrativo, una volta formalizzato, dovrà essere trasmesso all'ARAN, unitamente alla relazione illustrativa, alla certificazione positiva dell'Organo di revisione e a copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCT;

Vista la bozza di deliberazione predisposta dal Servizio Risorse Umane – Gestione Economica dell'Unione Terre di Castelli;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. n. 267/2000, dal Dirigente della Struttura Amministrazione, in merito alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, parere allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso, non rilevando al momento parere contabile;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di prendere atto del parere favorevole espresso dall'Organo di revisione dell'Unione;
2. Di autorizzare, per le motivazioni espresse in premessa, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Territoriale di parte normativa per il personale non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, concordata con la parte sindacale in data 17 giugno 2019, allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. Di trasmettere copia della presente deliberazione al Servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli per la predisposizione degli atti connessi e conseguenti al presente provvedimento.

INDI
LA GIUNTA DELL'UNIONE

Stante l'urgenza di procedere alla sottoscrizione dei singoli contratti collettivo di parte economica dei singoli Enti;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI
☒ GIUNTA DELL'UNIONE
☐ CONSIGLIO DELL'UNIONE
n. 076 del 04.07.2019

PARERI EX ART. 49 - DLGS 18.8.2000, N. 267

proposta di deliberazione:

OGGETTO: PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DI PARTE NORMATIVA PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE, DELL'ASP E DEI COMUNI ADERENTI, SIGLATA IL 17/6/2019. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.

L'istruttoria del provvedimento in oggetto (art. 4 L. 241/90) è stata eseguita dalla dipendente Plessi Catia

Firma

La sottoscritta **dr.ssa Pesci Elisabetta, Dirigente della Struttura Amministrazione**

☒ esprime, in merito alla proposta di deliberazione, per quanto di competenza ed in ordine alla sola regolarità tecnica, **parere favorevole**

o esprime, in merito alla proposta di deliberazione, per quanto di competenza ed in ordine alla sola regolarità tecnica, **parere non favorevole** per le seguenti motivazioni:

Vignola li, 03 LUG. 2019

**LA RESPONSABILE
DELLA STRUTTURA AMMINISTRAZIONE**

Dott. **ssa Elisabetta Pesci**



Il Sottoscritto dott. Stefano Chini, **in qualità di Responsabile della Struttura Servizi Finanziari:**

o esprime, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, **parere favorevole.**

o esprime, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, **parere non favorevole** per le seguenti motivazioni:

☒ **non esprime alcun parere sulla regolarità contabile** della proposta di deliberazione in oggetto, in quanto la stessa è priva di rilevanza contabile.

Vignola li, 3/7/2019

**IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
SERVIZI FINANZIARI
Dott. Stefano Chini**





L'anno duemiladiciannove, il giorno 17 del mese di giugno, alle ore 09:00, presso la sede dell'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini,

si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi del Protocollo d'Intesa stipulato in data 4 novembre 2018 e secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per le seguenti Amministrazioni:

Unione di Comuni Terre di Castelli, ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca.

Le delegazioni sono come di seguito rappresentate:

delegazione pubblica

Presidente _____

Membri _____

delegazione sindacale

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

RSU territoriale _____

Le parti,

premesso che:

- a) in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, intervenuto dopo sei anni di vacanza contrattuale, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2018, che al relativo utilizzo, in uno con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2010;
- c) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- d) il Protocollo d'Intesa sopra rammentato reca disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, anche con riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;

- e) tali politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale appaiono altresì funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su più vasta scala, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi;

tanto premesso e considerato,

convengono e stipulano quanto segue.

Indice

Titolo I Principi e disposizioni generali

- Art. 1 Ambito di applicazione
Art. 2 Principi e finalità
Art. 3 Decorrenza e durata
Art. 4 Monitoraggio sull'applicazione del contratto

Titolo II Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

- Art. 5 Fondo delle risorse decentrate
Art. 6 Destinazione e utilizzo del fondo
Art. 7 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
Art. 8 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 9 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

Titolo III Sistema integrato di valutazione del personale

- Art. 10 Ambiti, elementi e criteri di valutazione
Art. 11 Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

Titolo IV Progressione economica nella categoria

- Art. 12 Principi e finanziamento
Art. 13 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

Titolo V Valorizzazione del merito e della produttività

- Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro
Art. 16 Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

Titolo VI Incarichi di responsabilità

- Art. 17 Incarichi di specifica responsabilità
Art. 18 Particolari responsabilità operative

Titolo VII Altre voci di trattamento economico accessorio

- Art. 19 Turnazioni
Art. 20 Reperibilità
Art. 21 Indennità condizioni di lavoro
Art. 22 Indennità di funzione per l'Area della Polizia Locale

Art. 23 Indennità di servizio esterno per l'Area della Polizia Locale

Art. 24 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Titolo VIII Disposizioni transitorie e finali

Art. 25 Disapplicazioni

Art. 26 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

Art. 27 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

Art. 28 Clausola programmatica

Titolo I
Principi e disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto territoriale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dalle Amministrazioni aderenti al Protocollo d'Intesa (di seguito: Enti). Esso costituisce la disciplina normativa per gli Enti aderenti al Protocollo, che sono obbligati, in coerenza con gli impegni territorialmente assunti, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante riduzione dei relativi trattamenti retributivi in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro dovuto, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di ciascun Ente.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

Art. 2
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili in ciascun Ente per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3
Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi dalla data di sottoscrizione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019.

2. Gli effetti normativi di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

5. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative. Tenuto conto dell'innovatività di taluni istituti di fonte nazionale, la parte pubblica convoca la delegazione trattante di parte sindacale ogni volta che uno dei soggetti di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018 ne faccia motivata richiesta.

3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. Gli Enti stanzianno annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono **essere** integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego avviene in sede di contrattazione collettiva integrativa. A tal fine, sono convocate apposite sessioni di confronto, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio ai sensi dell'articolo 5. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui al comma 3 del precedente articolo 5, nonché sulle ulteriori ed eventuali quote di finanziamento di cui agli articoli 7 e 8; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione e/o verifica distributiva delle risorse disponibili, un previo esame volto alle necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.

3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantire l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 6.

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede ai relativi criteri di quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9.
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.
4. Ai fini di quanto previsto nei commi 1 e 2, i criteri per la maturazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti economici accessori e per la relativa quantificazione individuale sono definiti:
 - a) ai sensi dell'allegato A, in ordine ai premi per la *performance* organizzativa e individuale;
 - b) ai sensi dell'allegato B, in ordine alle:
 - indennità per specifiche responsabilità, indennità per particolari responsabilità operative e indennità di funzione (PL);
 - indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno (PL).
5. In ordine ai progetti selettivi di miglioramento degli uffici e dei servizi, il Responsabile di riferimento valuta il personale coinvolto e il contributo effettivamente assicurato, anche ai fini della corresponsione dei premi, tenendo motivatamente conto dei criteri generali di cui ai commi 1 e 2.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

Art. 11

Riflessi del sistema Integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.

2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

3. Le parti, ai sensi dell'art. 69, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 6 % dell'organico in servizio nel giorno 31 dicembre dell'annualità di riferimento e, comunque, in non meno di due unità di personale. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente. Si applica quanto previsto, in materia, nell'allegato D.

Titolo IV

Progressione economica nella categoria

Art. 12

Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. La progressione di cui al comma 1 può intervenire, di norma, a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione decentrata annuale o periodica, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità.

4. Ove la consistenza del fondo decentrato lo consenta, le risorse per le progressioni economiche nella categoria possono essere incrementate in sede integrativa e devono trovare pianificazione di impiego almeno triennale, al fine di assicurare la selettività dell'istituto ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

5. Il *budget* complessivo destinato alla progressione di cui al presente articolo viene ripartito, per ciascun Ente, ai sensi di quanto recato nella disciplina allegata al presente contratto sotto la lettera C.

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Le selezioni vengono effettuate ai sensi dell'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e di quanto recato nella disciplina allegata al presente contratto sotto la lettera C.

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, è annualmente destinata una quota delle risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata al perseguimento delle finalità di cui al comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. Ai sensi dell'articolo 16, una quota delle risorse di cui all'articolo 6, comma 6, può essere destinata all'erogazione di premi e incentivi di carattere selettivo riservati a quantità limitate di strutture e/o dipendenti, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
3. Una quota delle risorse di cui all'articolo 6, comma 6, deve comunque essere destinata al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, a premiare i costanti apporti di tutto il personale dell'Ente, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli *standard* dei servizi.
4. I criteri di quantificazione dei *budget* e di graduazione dei premi di cui al comma 3, che tengono conto delle diverse categorie di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono concordati nell'Allegato D, nel quale sono anche rappresentate le modalità di quantificazione ed erogazione del premio aggiuntivo di cui all'articolo 11, comma 3. I *budget* sono quantificati in funzione di un importo medio del premio individuale, da concordare in sede di contrattazione integrativa per i singoli Enti ai sensi di quanto previsto dall'articolo 28.
5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.
6. Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, sono di norma assegnati autonomi *budget* complessivi alle singole strutture apicali. Gli Enti di minori dimensioni possono optare per la distribuzione delle risorse sull'intero organico, senza distinzione di *budget*.

Art. 15

Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

1. Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del ciclo della *performance*.

2. I singoli Responsabili, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione.

3. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale del interessato.

Art. 16

Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale, ai sensi dell'articolo 14, comma 2.

2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.

3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto. I Responsabili stessi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.

4. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

Titolo VI

Incarichi di responsabilità

Art. 17

Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria D, C e B, in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

5. In relazione ai diversificati ambiti organizzativi e gestionali di riferimento, i criteri di attribuzione e quantificazione delle indennità, non superiori a € 3.000,00 annui, sono disciplinati nell'allegato E al presente contratto.

Art. 18

Particolari responsabilità operative

1. L'indennità per particolari responsabilità operative, quale prevista dal vigente CCNL, è finalizzata a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale, non titolare di posizione organizzativa, individuato con atto formale del competente responsabile.

2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 350 annui, può essere corrisposta al fine di compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'articolo 17.

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 19

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post*-meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Art. 20

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, possono essere attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.

4. Ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, in sede di contrattazione integrativa per ciascun singolo Ente possono trovare elevazione il numero dei turni mensili individuali di reperibilità e la misura dell'indennità, fino ad un massimo di € 13,00, rispetto ai rispettivi limiti ordinariamente stabiliti dai commi 1 e 3 del medesimo articolo.

Art. 21

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori. Essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dall'articolo 70-*bis*, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018.

2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. L'allegato F disciplina il sistema di quantificazione dell'indennità di cui al comma 1.

Art. 22

Indennità di funzione per l'Area della Polizia Locale

1. L'indennità è destinabile al personale con profili dell'Area della PL inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato ai sensi dell'allegato G, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 23

Indennità di servizio esterno per l'Area della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato ai sensi dell'allegato H entro i limiti stabiliti dall'articolo 56-*quinquies*, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 24

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

delle posizioni organizzative

1. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, a valere sull'apposita quota del fondo separato per le posizioni organizzative, sono disciplinati nell'allegato I.
2. Ai fini di quanto previsto al comma 1, si applica la disciplina di cui all'articolo 26.

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 25

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione del personale applicati dagli Enti. Con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art. 26

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui all'articolo 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse – su quest'ultimo e quando la legge espressamente lo consenta – a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.

2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini del comma 2, sono come di seguito stabiliti i livelli di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse vincolate di cui al presente articolo, superati i quali sono dovute quote inferiori del premio annuale di cui all'articolo 14, comma 3, e del premio di cui all'articolo 24, ovvero nessun premio al personale interessato alla distribuzione delle risorse vincolate medesime:

	livelli retributivi accessori di cui al comma 3	% di abbattimento
= >	€ 6.000,00	100%
= >	€ 5.750,00	95%
= >	€ 5.500,00	90%
= >	€ 5.250,00	85%
= >	€ 5.000,00	80%
= >	€ 4.750,00	75%
= >	€ 4.500,00	70%
= >	€ 4.250,00	65%
= >	€ 4.000,00	60%
= >	€ 3.750,00	55%
= >	€ 3.500,00	50%
= >	€ 3.250,00	45%
= >	€ 3.000,00	40%
= >	€ 2.750,00	35%
= >	€ 2.500,00	30%
= >	€ 2.250,00	25%
= >	€ 2.000,00	20%
= >	€ 1.750,00	15%
= >	€ 1.500,00	10%
= >	€ 1.250,00	5%

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate nell'esercizio in cui diventano esigibili per il personale che ne sia destinatario e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza del medesimo esercizio annuale.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano agli incentivi previsti dal Codice Appalti maturati dai dipendenti nell'anno 2018 e non ancora erogati, per i quali, nel medesimo anno, risulti completato l'intervento con l'emissione del certificato di regolare esecuzione e/o eseguito il relativo collaudo.

Art. 27

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento di un esame sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.
2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le politiche di gestione retributiva del personale.

Art. 28

Clausola programmatica

1. Le parti confermano la piena condivisione delle politiche unionali poste a sostegno della sottoscrizione del Protocollo di intesa per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa e delle relazioni sindacali a livello territoriale, sottoscritto dalla parte pubblica e dalle rappresentanze territoriali della FP CGIL, della CISL FP e della UIL FPL in data 4 novembre 2018, quali formalizzate nel Protocollo medesimo e nelle premesse apposte al testo dello stesso.
2. Nella fase attuativa del presente contratto normativo territoriale presso le singole amministrazioni, si procederà alla distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi avviando l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti e procedendo alla relativa rideterminazione nei limiti necessari a garantire un'equilibrata destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti.
3. Quanto ai premi di *performance* individuale correlati alla produttività organizzativa, già determinati nell'assetto decentrato antecedente al nuovo CCNL nell'importo medio di € 1.150,00 annui *pro capite*, applicato in tutte le suddette amministrazioni sino all'anno 2018, concordano quanto segue:
 - a) la determinazione del suddetto importo medio, sul quale le parti si confronteranno al tavolo negoziale partendo dalla consistenza dello stesso nell'anno 2018, sarà oggetto di trattativa nell'ambito delle nuove opportunità di distribuzione complessiva delle risorse decentrate disponibili nei fondi delle amministrazioni;
 - b) in ogni caso, è condiviso e concordato il principio di omogeneità tendenziale di detta determinazione, da applicare all'atto di quantificazione delle indennità, dei premi e delle progressioni orizzontali mediante la definizione di un differenziale minimo e massimo rispetto all'importo medio di categoria da stabilire nella stessa misura per tutte le amministrazioni.
4. In relazione ai principi di cui al comma 1 e posta la necessità di applicare, al personale delle amministrazioni del "Gruppo Unione", la disciplina del salario accessorio negoziata per l'ente di appartenenza organica e/o per quello in cui si trovi comandato o distaccato (anche a tempo parziale), è condivisa l'esigenza di contenere il differenziale di scostamento di cui alla lettera b) del comma 3, ove introdotto d'intesa tra le parti, entro un valore idoneo ad assicurare che i trasferimenti di personale non determinino eccessivi differenziali di quantificazione tra l'una e l'altra amministrazione cui si applica il presente contratto.

UNIONE DI COMUNI TERRE DI CASTELLI
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 076 DEL 04.07.2019

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente dell'Unione

f.to Franceschini Fabio

Il Vice Segretario dell'Unione

f.to Pesci dott.ssa Elisabetta

Certificato di pubblicazione

Il presente atto deliberativo viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli, n. reg. **273/2019** e vi resterà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Vignola lì **05.07.2019**

Il Funzionario inc.to

f.to Bosi dott.ssa Laura

Dichiarazione di conformità

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Vignola lì **05.07.2019**

Il Funzionario inc.to

Bosi dott.ssa Laura

Dichiarazione di esecutività

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ☒ ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (immediata eseguibilità);
- ☐ decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'atto all'Albo Pretorio (art.134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

Il Vice Segretario dell'Unione

Pesci dott.ssa Elisabetta

Vignola, lì _____

Certificato di avvenuta pubblicazione

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli dal **05.07.2019** al **20.07.2019** e contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Vignola, lì _____

Il Vice Segretario dell'Unione

Pesci dott.ssa Elisabetta