







## **INTRODUZIONE**

L'Unione delle Province d'Italia, dopo la firma in ARAN nel maggio 2018 del contratto nazionale di lavoro per il comparto delle funzioni locali, ha stipulato un protocollo di intesa con i sindacati firmatari del contratto nel quale si è condivisa l'esigenza di avviare percorsi di contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale.

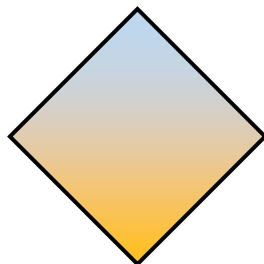
Come risulta anche dallo schema di Piano di riassetto organizzativo allegato, le Province possono oggi valorizzare ancora di più il loro ruolo di istituzioni costitutive della Repubblica, se riescono a condividere insieme ai Comuni del loro territorio la gestione di alcune funzioni strumentali che sono però essenziali per migliorare le capacità di risposta ai bisogni dei cittadini e delle comunità di tutto il sistema di governo locale

Come annunciato nel Seminario sul personale in UPI del 9 novembre 2018, l'Unione delle Province dell'Emilia-Romagna ha elaborato, uno schema di protocollo di intesa e di contratto integrativo territoriale\*, per fornire una base di documentazione utile per quelle Province e quelle realtà territoriali che vorranno sperimentare l'avvio di percorsi di contrattazione integrativa di livello territoriale con il necessario coinvolgimento dei Comuni e dei sindacati firmatari del CCNL.

*\*Documenti elaborati da Giuseppe Canossi  
per il gruppo di lavoro sul personale di UPI Emilia-Romagna  
coordinato da Valentina Lealini*



**Protocollo di intesa  
per lo svolgimento della contrattazione  
collettiva integrativa e delle relazioni  
sindacali a livello territoriale**



**(logo Provincia)**

***e Comuni di:***

***Sindacati:***

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

\_\_\_\_\_ **(logo)**

L'anno 201\_, il giorno \_\_ del mese di \_\_\_\_\_, alle ore \_\_:\_\_, presso la sede della Provincia di \_\_\_\_\_, in \_\_\_\_\_, Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_,

sono riuniti

la delegazione trattante unitaria di parte pubblica costituita a livello territoriale dall'Amministrazione Provinciale e dai Comuni di \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, in rappresentanza degli stessi (di seguito: Enti), nelle seguenti persone:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

e

i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, nelle seguenti persone:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Le parti, come sopra identificate,

premesso che:

- 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;
- 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;
- 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;

Ricordato che:

- la contrattazione integrativa costituisce, per gli Enti, materia destinata alla gestione territoriale mediante apposita convenzione, stipulata in data \_\_/\_\_/\_\_\_\_;

Preso atto che:

- l'art. 9 del nuovo CCNL conferma, in linea con le norme già recate dai precedenti CCNL, la facoltà di procedere alla contrattazione integrativa anche a livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto stesso, disponendo che l'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa;
- ai sensi di detta disposizione, i protocolli devono precisare:
  - la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
  - la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, let. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
  - la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
  - gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi;
- gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intende comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci;
- alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8 del nuovo CCNL, in materia di procedure di stipulazione e controlli della contrattazione integrativa;

Ritenuto che:

- la scelta di condurre la contrattazione integrativa a livello territoriale possa produrre risultati di omogeneità normativa e applicativa, anche in ordine ad una equilibrata e uniforme disciplina dei trattamenti economici accessori in tutti gli enti aderenti, anche su funzioni e servizi eventualmente trasferiti e/o gestiti in forma associativa o convenzionata;
- soprattutto, tali politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale possono risultare strategiche per prevenire criticità in ordine all'attuazione di riforme istituzionali di riordino delle attività proprie del comparto degli enti territoriali;

tanto premesso e considerato,

stipulano

il seguente protocollo d'intesa.

## Indice

### Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

### Art. 2

Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

### Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa negli Enti

### Art. 4

Ente capofila e delegazione trattante territoriale di parte pubblica

### Art. 5

Delegazione trattante territoriale di parte sindacale

### Art. 6

Rappresentanza delle RSU degli Enti a livello territoriale

### Art. 7

Procedure per la contrattazione collettiva

### Art. 8

Partecipazione sindacale

### Art. 9

Tutele e permessi sindacali

### Art. 10

Disposizione transitoria



## **Art. 1**

### **Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente protocollo d'intesa stabilisce e regola, tra gli Enti aderenti, da una parte, e le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, dall'altra, lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa e delle relazioni sindacali a livello territoriale.
2. Le parti si impegnano a mantenere e favorire, nell'ambito territoriale degli enti di cui al comma 1 e in relazione alla disciplina contrattuale integrativa e allo svolgimento del confronto, ai sensi di legge e di CCNL, sulla regolazione delle materie che producono riflessi sui rapporti di lavoro dei relativi dipendenti, una fativa e costante relazione improntata ai principi di correttezza e buona fede.

## **Art. 2**

### **Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale**

1. Ai sensi dell'articolo 9 del CCNL del 21 maggio 2018, le parti si obbligano a svolgere la contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale, mediante la stipulazione di contratti valevoli ed efficaci per gli Enti di cui all'articolo 1 e le rappresentanze sindacali accreditate dalla legge e dal CCNL, comprese le Rappresentanze Unitarie dei Lavoratori.
2. La contrattazione collettiva di cui al comma 1 regola tutti gli istituti propri della fonte negoziale decentrata, quali previsti dalla legge e dal CCNL nel tempo in vigore, sia di parte normativa che di generale disciplina economica d'impiego dei fondi delle risorse decentrate annualmente disponibili.
3. La regolazione di parte economica di cui al comma 2 provvede a quantificare gli istituti retributivi accessori nell'ambito di forcelle indicanti gli importi minimi e massimi da applicare nell'ambito della contrattazione integrativa degli Enti, ai sensi dell'articolo 7, oppure i criteri e le modalità di determinazione di detti importi da parte degli Enti medesimi, secondo principi di adeguatezza e tendenziale omogeneità di trattamento.
4. I contratti territoriali di cui al presente articolo hanno durata a tempo indeterminato e, trascorso un triennio dalla loro stipulazione, possono essere disdetti dalle parti. La disdetta può altresì intervenire, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa.
5. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.
6. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nei fondi decentrati degli Enti tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale. Le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata almeno 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.

### **Art. 3**

#### **Contrattazione collettiva integrativa negli Enti**

1. Gli Enti svolgono la propria contrattazione collettiva integrativa nel rispetto della disciplina territoriale previamente concordata ai sensi dell'articolo 2, mediante l'autonomo impiego delle risorse disponibili nei loro fondi decentrati e adattandone l'applicazione alle peculiarità e specificità istituzionali, funzionali e di servizio che li caratterizzano.
2. I soggetti del tavolo negoziale, di parte pubblica e sindacale, sono quelli nominati e accreditati ai sensi di legge e di CCNL presso il singolo Ente, fermi restando gli impegni assunti dalle delegazioni trattanti di livello territoriale ai sensi dell'articolo 2.

### **Art. 4**

#### **Ente capofila e delegazione trattante territoriale di parte pubblica**

1. Gli Enti, mediante apposita convenzione, definiscono la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, assicurando la rappresentanza del complesso degli stessi. In tale sede, individuano altresì l'Ente capofila, presso il quale sono condotte le attività di negoziazione e relazione sindacale funzionali alla stipulazione del contratto territoriale.
2. Nella convenzione o ai sensi della stessa è nominato il Presidente, scelto tra i Dirigenti degli Enti, che svolge le funzioni previste dalla legge e dal CCNL.
3. Le preintese, i contratti decentrati e gli atti comunque adottati dalla delegazione territoriale di parte pubblica, nelle materie che le sono conferite, sono direttamente obbligatori per gli Enti di cui all'articolo 1, che ne attuano i contenuti nell'ambito dei propri uffici e servizi, secondo quanto di loro competenza.

### **Art. 5**

#### **Delegazione trattante territoriale di parte sindacale**

1. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del 21 maggio 2018 partecipano alle trattative e ai tavoli informativi e di confronto mediante i dirigenti sindacali previsti dai rispettivi autonomi ordinamenti organizzativi e funzionali. Esse, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'articolo 6, costituiscono la delegazione di parte sindacale.
2. Al fine di assicurare una ordinata e unitaria relazione, a tutti i livelli, con la parte pubblica, le Organizzazioni di cui al comma 1 trasmettono alla stessa, presso l'apposito ufficio prescelto nella convenzione degli Enti, un domicilio, un indirizzo e-mail e un indirizzo PEC presso i quali inviare la corrispondenza, le convocazioni e la documentazione. L'invio a uno di tali indirizzi realizza l'adempimento agli oneri di comunicazione della parte pubblica.
3. Costituisce onere di ciascuna delle parti del presente protocollo, pubblica e sindacale, comunicare eventuali variazioni dei riferimenti di cui al comma 2.

## **Art. 6**

### **Rappresentanza delle RSU degli Enti a livello territoriale**

1. In seno al tavolo territoriale, le RSU di ciascun ente aderente costituiscono la Rappresentanza Sindacale Unitaria territoriale per il tavolo stesso, composta da membri delle RSU medesime.
2. Ai fini di cui al comma 1, sono rispettate le proporzioni rappresentative scaturenti dall'ultima elezione RSU intervenuta.
3. La RSU territoriale elegge nel proprio seno un Presidente o altra figura di rappresentanza, che assume la funzione di comunicazione delle posizioni assunte nel suo ambito secondo il principio di maggioranza.
4. La RSU comunica all'ufficio di cui al comma 2 dell'articolo 5, gli atti assunti ai sensi del presente articolo, unitamente al domicilio e-mail e PEC cui indirizzare quanto previsto dal medesimo comma 2.

## **Art. 7**

### **Procedure per la contrattazione collettiva**

1. I contratti collettivi integrativi di livello territoriale seguono la procedura di autorizzazione alla sottoscrizione e di previo controllo da parte dell'Organo di Revisione dell'Ente capofila, secondo la disciplina recata dalle norme di legge e di CCNL nel tempo in vigore.
2. L'autorizzazione alla sottoscrizione è deliberata dalla Giunta dell'Ente capofila.
3. Il procedimento di autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti integrativi dei singoli Enti e il relativo sistema di controllo segue le norme di legge e di CCNL, con riferimento agli Organi competenti presso ciascun Ente interessato.

## **Art. 8**

### **Partecipazione sindacale**

1. Le parti condividono l'esigenza di favorire e sostenere ogni modalità di relazione che, nel quadro disciplinatorio del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, risulti utile a sostenere la miglior conduzione delle relazioni sindacali di natura partecipativa, allo scopo di consentire un'analisi sempre puntuale e approfondita delle azioni degli Enti che siano volte a regolare l'applicazione degli istituti di organizzazione e gestione del personale che non costituiscono oggetto di contrattazione, oltre che di prevenire e agevolare la risoluzione dei conflitti e delle controversie in tema di rapporti di lavoro.
2. La parte pubblica si impegna a dare costante attuazione alle discipline di legge e di CCNL in tema di partecipazione sindacale (Titolo II del CCNL 21 maggio 2018) e offre la propria disponibilità alla periodica convocazione delle rappresentanze sindacali normativamente accreditate, anche su richiesta delle stesse, per l'esame dello stato di complessiva organizzazione e gestione delle risorse umane.
3. Le relazioni di natura informativa e consultiva sulle azioni di gestione proprie dei singoli Enti sono condotte a cura degli stessi nei confronti della relativa RSU e dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali accreditate ai sensi di legge e di CCNL. Ove tali relazioni producano l'esigenza di intervenire su strumenti di contrattazione e

disciplina o, comunque, su atti di carattere regolativo dei rapporti di lavoro, i singoli Enti interessano per competenza la delegazione trattante territoriale.

#### **Art. 9**

#### **Tutele e permessi sindacali**

1. Le tutele e i permessi sindacali sono fruiti, dai rappresentanti territoriali e dai membri delle RSU, anche dei singoli Enti, secondo le norme di legge e di CCNL nel tempo in vigore.
2. Previa intesa tra le parti, ove ritenuto utile per determinate esigenze o specifiche contingenze organizzative e operative, la convocazione del tavolo potrà avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro.

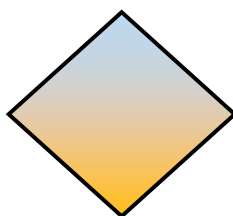
#### **Art. 10**

#### **Disposizione transitoria**

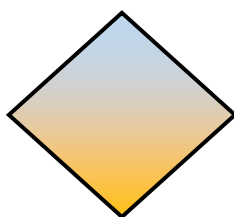
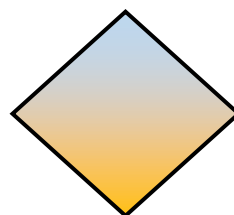
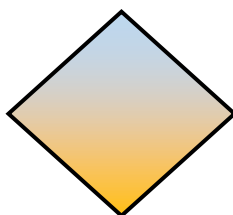
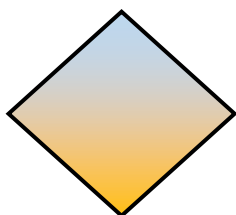
1. Le discipline decentrate dei singoli Enti mantengono vigore fino alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo territoriale di cui al presente Protocollo.
2. Le parti si impegnano a dare attuazione al nuovo CCNL in tempi adeguati a consentirne la compiuta applicazione nel minor tempo possibile e, comunque, per l'esercizio 2019.

**per la Delegazione Trattante  
di Parte Pubblica**

**per le Organizzazioni Sindacali**



*(logo della Provincia)*



*(loghi dei Comuni)*

**Contratto collettivo integrativo territoriale  
di parte normativa  
ai sensi dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali  
del 21 maggio 2018**

L'anno \_\_\_\_\_, il giorno \_\_ del mese di \_\_\_\_\_, alle ore \_\_:\_\_, presso la sede della Provincia di \_\_\_\_\_,

**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 \_\_/\_\_/\_\_\_\_ in applicazione dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per i seguenti Enti:

Provincia di \_\_\_\_\_, ente capofila

Comuni di: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le delegazioni sono come di seguito costituite:

*delegazione pubblica*

Presidente \_\_\_\_\_

Membri \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*delegazione sindacale*

FP CGIL \_\_\_\_\_

CISL FP \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

CSA \_\_\_\_\_

RSU territoriale \_\_\_\_\_ (coordinatore)

Le parti,

**premessato che:**

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;

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;

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;

in data \_\_/\_\_/\_\_\_\_ è stato stipulato il Protocollo d'Intesa tra le Amministrazioni in questa sede rappresentate e le Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del CCNL Funzioni Locali di cui sopra, il quale 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;

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**

#### **Valutazione del personale e premialità**

- Art. 10
- Principi generali
- Art. 11
- Riflessi del sistema 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 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

**Titolo I**  
**Principi e disposizioni generali**

**Art. 1**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto territoriale costituisce la disciplina decentrata integrativa delle Amministrazioni aderenti al protocollo (di seguito: Enti). Esso reca la normativa integrativa di tutti gli istituti di carattere economico demandati, dalla legge e dal CCNL, al livello contrattuale decentrato, con la sola eccezione della materia di cui all'articolo 8, che restano di competenza dei singoli Enti.
2. La presente disciplina si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, nonché 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 proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate.
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 dal 1° gennaio 2019 e ha durata triennale, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti. Lo stesso resta in vigore, comunque, sino alla stipulazione di una nuova disciplina decentrata integrativa.

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 degli Enti, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, anche su area vasta e in chiave associativa, si procede alla verifica della rispondenza della normazione integrativa 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. Resta salva la facoltà di recesso dal Protocollo d'Intesa, ai sensi delle disposizioni dallo stesso recate.

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, presso ciascun Ente ai sensi dell'articolo 8, 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.
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 stanziavano, autonomamente e 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 presso gli Enti**

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, costituisce materia riservata ai singoli Enti, che vi provvedono 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 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 garantirne 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 alla relativa 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.

**Titolo III**  
**Valutazione del personale e premialità**

**Art. 10**

**Principi generali**

1. 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 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 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 \_\_\_ % dell'organico in servizio nell'annualità di riferimento. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al \_\_\_ (*non meno del 30*) % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente.



## **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 per tutti gli istituti retributivi e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. In ragione dell'esigenza di salvaguardare adeguati margini di flessibilità nel finanziamento annuale degli istituti correlati all'incentivazione di specifiche prestazioni e della produttività, 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. Il computo delle risorse già destinate, nelle pregresse annualità, alla progressione economica nella categoria è operato tenendo conto dei riflessi di calo proporzionale delle risorse decentrate, dipendenti da specifiche norme di legge che ne stabiliscano l'automatica riduzione in rapporto agli andamenti quantitativi degli organici di fatto nel tempo.

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.

#### **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. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri

analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

3. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni annuali di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle tre annualità antecedenti a quella da cui decorre l'effetto premiale, ai sensi del successivo comma 4. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media delle valutazioni annuali medesime. Può conseguire la progressione economica nella categoria, nei limiti delle posizioni programmate per la specifica selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari ad almeno il \_\_\_ % del punteggio massimo conseguibile. Prima dell'attivazione della procedura di selezione, si procede alla definizione dei criteri di precedenza a parità di punteggio conseguito.

4. In relazione ai tempi e ai periodi della programmazione annuale degli obiettivi e delle attività, nonché della correlata pianificazione esecutiva, la progressione economica nella categoria decorre, di norma, dal 1° gennaio dell'annualità successiva a quella presa a riferimento per la chiusura del processo di valutazione del personale.

5. Le valutazioni annuali conseguite dal personale che ottiene la progressione, ai sensi del presente articolo, non sono ulteriormente utilizzabili ai fini specifici della progressione stessa. Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo, in seguito all'attribuzione di tutte le posizioni poste a selezione per ciascuna categoria, fatte salve le ammissioni con riserva e i conseguenti atti.

6. Il personale che non accede alla progressione in ragione della mancata capienza delle risorse a tal fine destinate, ha diritto, ove abbia ottenuto almeno il punteggio minimo di cui all'ultimo periodo del comma 3 in occasione della relativa procedura selettiva, a un incremento della valutazione in quest'ultima conseguita, da definire in sede decentrata, in occasione della successiva selezione.

7. Non possono comunque partecipare alla selezione i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al \_\_\_\_\_ . In caso di impugnazione, il dipendente è ammesso con riserva, sino a provvedimento giudiziale definitivo.

## **Titolo V**

### **Valorizzazione del merito e della produttività**

#### **Art. 14**

#### **Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e 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, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.
3. 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.

#### **Art. 15**

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

1. 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*, sono definiti nell'ambito della disciplina regolamentare degli Enti.
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**

*(eventuale)*

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, sono individuati i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui sono destinate quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale.
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 preso ciascun Ente, non superiori a € 3.000,00 annui, sono disciplinati nell'allegato \_\_\_ al presente contratto territoriale.

**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 ascritto alle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, individuato con atto formale del competente responsabile.
2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 350 annui, è corrisposta al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, ancora, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

## **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, sono 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 degli Enti, 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.

#### **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 rispettivamente di € 1,00 ed € 10,00.
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 dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. L'allegato \_\_ disciplina il sistema di quantificazione dell'indennità di cui al comma 1 presso ciascun Ente.

#### **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 presso ciascun Ente ai sensi dell'allegato \_\_, 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 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 della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato presso ciascun Ente ai sensi dell'allegato \_\_ entro i valori minimi e massimi giornalieri, rispettivamente, di € 1,00 ed € 10,00.

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. La quota del fondo separato per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato delle stesse presso ciascun Ente è gestita ai sensi dei criteri generali di cui all'allegato \_\_.

**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 agli articoli 7 e 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 – 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 di cui al comma 2, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, 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 della medesima annualità di bilancio.



## **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.





## ***APPENDICE***

# **PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO**

**(SCHEMA)**

*art. 1, comma 844 della Legge 27 dicembre 2017 n. 205*

## PREMESSA GENERALE

### **Il Piano di riassetto organizzativo è un adempimento obbligatorio:**

- ✓ è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- ✓ va adottato anche dalle amministrazioni che già ne sono dotate (ai sensi dell'art. 1, comma 423, della Legge 190/2014) che dovranno procedere ad una conferma o ad un aggiornamento del medesimo in quanto sono modificati contesto normativo, presupposti e finalità, in modo che ogni amministrazione abbia un unico strumento di riassetto organizzativo;
- ✓ è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- ✓ è soggetto ad aggiornamento;
- ✓ è finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, nelle quali devono essere comprese anche le funzioni di assistenza tecnica e organizzativa agli enti locali e le funzioni svolte in convenzione con i Comuni;
- ✓ può essere finalizzato anche ad organizzare l'esercizio delle funzioni non fondamentali, per evidenziare le coperture dei relativi costi e le connessioni con l'organizzazione generale degli enti;
- ✓ indica le linee guida generali per la programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 449/1997; art. 91 del TUEL; art. 6 del D. Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs. 75/2017);
- ✓ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

### **Il Piano deve tenere conto:**

- ✓ della rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190: riduzione del 50% (30% per le Province con territorio interamente montano e per le Città metropolitane) rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della Legge 7 aprile 2014 n. 56;
- ✓ dei limiti alle assunzioni previsti dalla Legge 205/2017 (comma 845);
- ✓ che le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica;
- ✓ che è possibile avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;
- ✓ che possono essere applicate anche nelle Province le norme sul superamento del precariato contenute nel D. Lgs, 75/2017;

- ✓ della proroga delle graduatorie dei concorsi fino al 31 dicembre 2018 (comma 1148)

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO è un atto autonomo di programmazione dell'Ente e, quindi, è di competenza del Consiglio Provinciale (art. 42, comma 2, lett. b), del TUEL) e deve essere allegato al DUP o alla sua Nota di aggiornamento

*Di seguito si propone una possibile struttura del Piano di riassetto*

INDICE

1. Riferimenti normativi
2. Le norme sul personale e il divieto di assunzioni dal 2012 al 2017
3. I provvedimenti della Provincia
4. La Legge 27 dicembre 2017 n. 205 - Legge di bilancio 2018
5. Il D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75
6. Superamento del precariato
7. Evoluzione del ruolo della Provincia
8. Le funzioni fondamentali
9. Le attività di supporto ai Comuni
10. Le funzioni non fondamentali
11. Piano di riassetto organizzativo
12. La struttura organizzativa dell'Ente
13. Gestione delle funzioni non fondamentali
14. Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberanti a norma degli artt. 6 e 33 D. Lgs. n. 165/2001
15. Piano di fabbisogno di personale triennio 2018 - 2020
16. La capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato
17. Personale a tempo determinato
18. Interventi a favore della disabilità
19. Le stabilizzazioni di personale per triennio 2018-2020 ex art. 20, D.Lgs n. 75/2017
20. Piano assunzione anno 2018
21. Programmazione 2019 - 2020

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 prevede che “ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”.

## 2. LE NORME SUL PERSONALE E IL DIVIETO DI ASSUNZIONI DAL 2012 AL 2017

L'assetto organizzativo dell'Ente risente degli effetti delle disposizioni che si sono succedute negli ultimi sei anni.

- **Art. 16, comma 9, del D. L. 95/2012, conv. in legge 135/2012** “*Nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato*”;
- **Art. 4, comma 9, del D. L. 101/2013, conv. in legge 125/2013:** «Fermo restando il divieto previsto dall'art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012, le province possono prorogare fino al 31 dicembre 2017 i contratti di lavoro a tempo determinato nonché i contratti di collaborazione (...)»;
- **Art. 3, comma 5, del D. L. 90/2014, conv. in legge 114/2014:** «*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012*».
- **Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014:**  
«*A decorrere dal 1° gennaio 2015, alle province delle regioni a statuto ordinario è fatto divieto (...):*
  - c) *di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità;*
  - d) *di acquisire personale attraverso l'istituto del comando. I comandi in essere cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;*
  - e) *di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;*
  - f) *di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni*».
- **Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014:** La dotazione organica delle Province è stabilita in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta, tenuto conto delle funzioni

attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento.

- **Art. 22 comma 5, D. L. 50/2017.** *Il divieto di cui all'articolo 1, comma 420, lettera c), della legge 23 dicembre 2014 n. 190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1 commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014 n. 56.*

### **3. I PROVVEDIMENTI DELLA PROVINCIA**

La Provincia di \_\_\_\_\_ ha dato puntuale applicazione a tali disposizioni già con deliberazione \_\_\_\_\_ provvedendo a rideterminare la consistenza della dotazione organica dell'Ente in relazione al personale a tempo indeterminato, tenuto conto del ricollocamento del personale assegnato alle funzioni non fondamentali \_\_\_\_\_.

Alla luce del quadro normativo richiamato e degli atti organizzativi fin qui adottati, si espongono le unità di personale assegnato alle funzioni fondamentali (compreso il personale assegnato alla polizia amministrativa), con oneri diretti a carico del bilancio provinciale

*(inserire una tabella con i dati sul personale in servizio)*

### **4. LA LEGGE 27 DICEMBRE 2017 N. 205 - LEGGE DI BILANCIO 2018**

A decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- a) ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- b) ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica.

Contestualmente, si consente l'utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel triennio precedente di personale non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni (2014-2015-2016).

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità.

L'incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata rispetto al bilancio di previsione del 2018, al netto delle spese relative alle nuove assunzioni.

Viene inoltre stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Restano fuori dal limite del 25% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, per progetti e attività che non rientrano nelle funzioni fondamentali delle Province.

Coerentemente con il ripristino delle facoltà di assunzione delle Province sono infine abrogati:

- l'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012;
- l'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014;
- l'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017.

Il ripristino delle facoltà assunzionali consente alle Province di procedere alla stabilizzazione del personale precario, nelle modalità stabilite dall'articolo 20 del d. lgs. 75/2017.

## **5. IL D. LGS. 25 MAGGIO 2017 N. 75**

Art. 4: «Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance (...). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente...».



## **6. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO**

Per il prossimo triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2018, è possibile attivare le procedure previste dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, per il reclutamento speciale di personale in servizio con contratto di lavoro flessibile e superare il precariato.

## **7. L'EVOLUZIONE DEL RUOLO DELLA PROVINCIA**

La Provincia è un ente di area vasta intermedio tra i Comuni e la Regione, che si occupa di pianificazione, programmazione e gestione del territorio, delle risorse e dei rapporti tra Enti locali per tutte quelle attività che debbono considerarsi sovracomunali in quanto interessano il territorio e i cittadini di più comuni.

La ragione principale di una lettura e di una interpretazione del territorio per "aree vaste" sta nel concetto di "rete di relazioni", visto come la ricerca di una dimensione della programmazione che superi gli ambiti amministrativi comunali (spesso troppo ristretti geograficamente; economicamente e finanziariamente) senza però arrivare al livello regionale.

Anche nella legge di riforma delle Province è ribadita la funzione di governo di area vasta come una necessità strutturale.

Tale principio risulta fondamentale punto di partenza per la costruzione del disegno di riforma del Governo e conferma la necessità irrinunciabile di un punto di congiunzione nel salto istituzionale tra la Regione e i Comuni, del resto ordinariamente rinvenibile anche nello scenario europeo.

La Provincia è un ente di governo che rappresenta gli interessi generali della sua comunità territoriale e ne coordina lo sviluppo locale. Le funzioni che non possono essere esercitate a livello puntuale (del singolo Comune) devono essere esercitate dalla Provincia a livello di area vasta.

E' indispensabile definire la visione generale e l'insieme degli obiettivi di lungo periodo che la Provincia vuole soddisfare nel contesto economico e sociale.

Oltre alla gestione delle funzioni fondamentali assegnate, che costituiscono il prioritario obiettivo da raggiungere, la Provincia si pone l'ulteriore traguardo di fornire un servizio ai Comuni relativo al coordinamento necessario di tutte le politiche di sviluppo sovracomunali, oltre alla fornitura di alcuni servizi.

Si potrebbero conseguire - in linea teorica e con riserva di più puntuale individuazione - inequivocabili economie di scala, anche in termini di efficacia ed efficienza, sulle seguenti (potenziali) direttrici:

- gestione associata del patrimonio, sia in chiave di messa a reddito sia di piena fruibilità da parte delle collettività locali;
- supporto nell'applicazione delle nuove norme sulla contabilità;
- supporto nella "governance" delle società partecipate;
- gestione associata della progettazione - direzione interna di opere pubbliche;
- centrale acquisti aggregata per servizi, lavori e forniture;
- consulenza legale, pareri, supporto nella gestione del contenzioso;
- supporto nella gestione del personale, articolabile nelle seguenti porzioni: reclutamento; formazione; trattamento economico; trattamento giuridico; trattamento previdenziale - assistenziale - " fiscale contributivo; sicurezza sul luogo di lavoro; relazioni sindacali e contratti decentrati integrativi; sistemi di premialità e valutazione

- controllo di gestione
- supporto nell'accesso e gestione di fondi e contributi regionali, statali, comunitari, privati;
- supporto nell'accesso al credito;
- gestione associata delle funzioni strumentali, conoscitive e di controllo;
- supporto nei processi di informatizzazione, digitalizzazione e innovazione.

Ovviamente l'articolazione e la definizione del programma complessivo delle attività da svolgere, sarà identificata in relazione alla necessaria analisi della domanda da effettuare presso i comuni del territorio di riferimento e in base alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente disponibili all'interno dell'ente di area vasta in esito alla riduzione del personale e delle disponibilità economiche.

In definitiva, la Provincia dovrà divenire un Ente disponibile per il soddisfacimento dei bisogni di armonizzazione del territorio, in grado di garantire valori aggiunti.

#### COLLABORAZIONE CON I COMUNI

Lo strumento che meglio si attaglia al riversamento delle competenze e professionalità provinciali sui Comuni del territorio amministrato, è indubbiamente rappresentato dalla forma associativa convenzionale di cui all'art. 30 del D. Lgs. 267/2000 (Convenzione tra Enti Locali).

Essa, infatti, evita di creare costose sovrastrutture, ottimizzando al meglio risorse ed energie già in campo, da non disperdere e da valorizzare appieno.

Si può ipotizzare sia la costituzione di uffici comuni, sia la delega di funzioni in capo alla Provincia.

La congrua partecipazione ai nuovi scenari, anche da parte degli enti di minori dimensioni, potrà essere conseguita attraverso l'ideazione di forme di consultazione reciproca modellate sulle specifiche esigenze dei territori.

#### PIANO DEI SERVIZI EROGATI

Ai fini dell'attuazione delle fasi successive, sarà, come detto, necessario verificare le esigenze di risorse economiche e finanziarie in relazione alle modalità di erogazione dei servizi inerenti le funzioni fondamentali, le funzioni delegate e definire in maniera più puntuale i processi di dismissione degli altri servizi, ancorché tale definizione dipenda dalla preventiva individuazione del soggetto che dovrà subentrare nella loro erogazione.

Dovrà essere predisposto, con adeguamento "in progress", un piano dei servizi che potranno essere erogati al territorio, da elaborare secondo una logica di priorità di intervento che dovrà tenere conto delle effettive esigenze da soddisfare, nel rispetto del perimetro di operatività consentito dalle funzioni fondamentali e da quelle che la Regione con la propria legge, intenderà affidare alla Provincia.

## **8. LE FUNZIONI FONDAMENTALI ATTRIBUITE DALLA DELLA LEGGE 56/2014**

Le funzioni fondamentali in capo alle Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti dell'art. 1 della Legge 56/2014:

Le Province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

**9. ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI COMUNI TRAMITE INTESE O CONVENZIONI**  
(ART. 1, COMMA 88, DELLA LEGGE 7.4.2014 N. 56)

Descrivere le attività svolte

Stazione unica appaltante / CUC

(descrivere)

Monitoraggio dei contratti di servizio

(descrivere)

Organizzazione di concorsi e procedure selettive

(descrivere)

Servizio di assistenza ai Comuni per \_\_\_\_\_

(descrivere)

Altro

## **10. LE FUNZIONI NON FONDAMENTALI**

*(Questa parte è eventuale e non necessaria ai fini del ripristino delle facoltà di assunzione. E' opportuno inserirla per le ricadute che l'esercizio delle funzioni non fondamentali ha sull'organizzazione complessiva degli enti. Occorre descrivere i provvedimenti regionali e indicare le coperture finanziarie della Regione)*

## **11. PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO**

Le scelte perseguibili risultano determinate da una serie di fattori di seguito sintetizzati:

(di seguito alcuni possibili criteri - si tratta di considerazioni generali da adattare alle singole realtà provinciali)

- a) Le risorse disponibili: La Legge di bilancio 2018 ha comportato, solo parzialmente, il superamento dei tagli previsti all'art. 1, comma 418, della Legge 190/2014 e del meccanismo di recupero coattivo di cui al comma 419, che lede l'autonomia tributaria e finanziaria delle Province. Le scelte organizzative, pertanto, oltre che dagli spazi assunzionali riconosciuti, sono condizionate dalla sostenibilità finanziaria complessiva; la sostenibilità finanziaria deve tener conto della previsione dell'art. 1, comma 682, della Legge 205/2017, che pone a carico del bilancio dell'Ente gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2016 - 2018 in fase di definizione a livello nazionale;
- b) La dotazione organica attuale: L'attuazione dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, che ha imposto la riduzione del 50% (della spesa) del personale, raggiunta tramite il ricorso alla mobilità volontaria, alla risoluzione del rapporto di lavori con i dipendenti in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D. L. n. 201/2011 e al trasferimento nel ruolo della Regione dei dipendenti assegnati alle funzioni non fondamentali, ha comportato rilevanti criticità nell'assegnazione del personale in servizio presso i vari Settori dell'Ente, in considerazione dei profili professionali presenti, delle specializzazioni richieste, del blocco prolungato del turn over, della cessazione dal servizio di figure professionali infungibili;
- c) La specializzazione: Risulta di particolare importanza per l'Ente disporre di figure specialistiche in alcuni ambiti di attività, sia per assicurare il corretto e qualificato esercizio delle funzioni fondamentali (es. in materia ambientale o nella gestione della stazione unica appaltante) sia per garantire stabilità e certezza nella gestione e direzione di attività strategiche per l'ente (la direzione finanziaria, l'avvocatura, la SUA), sia infine per programmare tempestivamente le sostituzioni, tenendo conto delle previste cessazioni dal servizio nel triennio 2018 - 2020, \_\_\_\_\_;
- d) La valorizzazione delle professionalità presenti: Vanno adottate tutte le misure possibili per garantire all'Ente di potersi avvalere delle professionalità presenti nei vari Settori, valorizzandone il ruolo, riattivando i necessari percorsi di formazione e qualificazione, fortemente ridimensionati negli ultimi anni per l'indisponibilità di risorse, attuando i percorsi contrattualmente previsti per le progressioni di carriera;
- e) La trasversalità delle competenze professionali: In un contesto di progressiva

riduzione di organico e di innalzamento dell'età media anagrafica dei dipendenti, è imprescindibile valorizzare un approccio trasversale delle competenze al fine di perseguire un duplice obiettivo: assicurare strategie motivazionali diverse da quelle monetarie, stante il blocco quasi decennale di miglioramenti economici (attualmente il rinnovo contrattuale è in fase di discussione) e garantire il livello ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi;

- f) Azione di razionalizzazione e mutamento organizzativo: Contemperare l'esigenza di programmare un ricambio generazionale ed una progressiva riduzione dell'età media dei dipendenti che consenta l'acquisizione di nuove abilità e competenze con quella di mantenere un ottimale livello di esperienza professionale.
- g) Superamento del precariato: Le norme che si sono succedute dal 2012 ad oggi hanno consentito esclusivamente, in via eccezionale, le proroghe dei contratti a tempo determinato essenziali a garantire la continuità dei servizi nell'ambito delle funzioni fondamentali. La vigente normativa consente di stabilizzare le figure professionali presenti, qualificate e già assegnate ad attività fondamentali dell'Ente.
- h) Flessibilità organizzativa: Va fatto ricorso all'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse.

## **12. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

*(illustrare l'attuale struttura organizzativa dell'Ente - inserire l'organigramma)*

## **13. GESTIONE DELLE FUNZIONI NON FONDAMENTALI**

*(descrivere l'attuale modalità di gestione delle funzioni non fondamentali, con particolare riferimento al personale)*

## **14. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DEGLI EVENTUALI ESUBERI A NORMA DEGLI ARTT. 6 E 33 D. LGS. N. 165/2001**

A norma del combinato disposto degli artt. 6, 1° comma, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

L'inosservanza di detto obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

La ricognizione effettuata dai Dirigenti conferma in gran parte le criticità già rilevate che possono sintetizzarsi nei seguenti punti:

.....  
.....  
.....

## **15. PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018 -2020**

Lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del Piano costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”* oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

L'organizzazione degli Uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

1. dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
2. essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
3. essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
4. ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
5. garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
6. essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
7. essere coerente “con le linee di indirizzo” che devono essere diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ad oggi non emanate);
8. dare corso all'individuazione delle “risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano”;
9. tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell'ente;
10. essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali.

Va richiamato l'art.91 del TUEL che stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

La Legge di Bilancio 2018, n. 205/207, a decorrere dal 1° gennaio 2018, i vincoli e gli adempimenti correlati al reperimento di risorse umane per la Province sono stati profondamente innovati.

Da un lato sono stati abrogati tutti i divieti di assunzione previgenti, sia quelli a tempo indeterminato, fissati dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 e sia quelli a qualsiasi titolo disposti dall'art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, con la conseguente abrogazione della deroga relativa alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, delle legge 7 aprile 2014, n. 56.

Dall'altro, è stato previsto un nuovo regime di vincoli che si aggiungono a quelli vigenti per tutte le pubbliche amministrazioni, che si espongono di seguito.

Ai sensi dell'art. 1- comma 844 è confermata la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, cioè in misura pari al 50% della spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56.

Ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è quindi previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, che ha ridotto del 30% le dotazioni organiche delle città metropolitane e delle province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri e del 50% le dotazioni organiche delle restanti province.

A decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo.

Con deliberazione \_\_\_\_\_ la Provincia ha confermato la consistenza del valore finanziario dotazionale in euro \_\_\_\_\_, che rappresenta pertanto il limite finanziario di spesa a cui occorre far riferimento nella programmazione ed individuazione delle figure professionali da impiegare all'interno dell'Ente.

*(inserire i dati)*

## **16. LA CAPACITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Ai sensi dell'art. 1, comma 845, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere, nel limite della dotazione organica rideterminata e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e

di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti Province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente addetto alle funzioni fondamentali e quindi non interessato dai processi di ricollocazione di cui alla legge 190/2014.

Va precisato che i predetti limiti riguardano esclusivamente le assunzioni di personale effettuate mediante concorso o scorrimento di graduatoria, stabilizzazioni, ovvero ricostituzione di rapporti di lavoro ex art. 26 CCNL 14.9.2000, con esclusione delle assunzioni effettuate per mobilità volontaria ex art. 30 DLgs n. 165/2001 tra enti soggetti a limitazione delle assunzioni.

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti (triennio 2014-2016) il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Si offre un quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per effetto di stabilizzazioni, concorsi e scorrimento di graduatorie per l'anno 2018 derivante da cessazioni ordinarie di personale (pensionamento, dimissioni e decesso) verificatesi nel 2017 e nel triennio precedente (2014-2016) non interessate dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Incidenza spesa di personale al lordo degli oneri riflessi programmata nel bilancio 2018 ex art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 sulle entrate correnti titoli I, II e III, al netto della spesa del personale da assumere a tempo indeterminato			
Bilancio di Previsione 2018	Competenza pura	Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente	€ _____	€ _____	€ _____
<b>rapporto tra spese di personale ed Entrate</b>			_____ %

## 17. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art.1 comma 847 della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle



dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

L'art. 4, comma 9 del decreto legge 101/2013, come più volte modificato, da ultimo dall'art.1, comma 1148, lettera g) della Legge 205/2017 ha previsto la possibilità per le Province di prorogare fino al 31.12.2018 i contratti di lavoro a tempo determinato.

---

*(descrivere la situazione dell'Ente)*

### 18. INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITÀ

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39bis e 39 ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Nelle more dell'attuazione delle norme richiamate, si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2017	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	----
Quota riserva disabili art. 1	---
Quota riserva categorie protette art. 3	---
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	----
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	----
Rispetto quota disabili	---
Rispetto quota categorie protette	-----

## 19. LE STABILIZZAZIONI DI PERSONALE PER IL 2018-2020 EX ART. 20, D.LGS. 75/17

### (Eventuale, in caso di stabilizzazioni)

Per le finalità previste dall'art. 20, D.Lgs n. 75/2017 che prevede un percorso speciale di stabilizzazione del personale precario, la stessa norma al comma 3 consente di utilizzare in deroga al regime delle assunzioni descritto nell'art. 1, comma 845, le risorse di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Tali risorse possono quindi elevare il budget assunzionale calcolato sulla base delle cessazioni intervenute nel periodo 2014-2017, non interessate dai processi di ricollocamento della legge n. 190/2014.

L'incremento degli spazi assunzionali è però soggetto a due condizioni.

- In primo luogo le risorse destinate esclusivamente ai processi di stabilizzazione e attinte dalle spese sostenute per i rapporti flessibili nel triennio 2015-2017 devono essere contestualmente ridotte dal limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (anno 2009).
- In secondo luogo, gli Enti devono essere in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale nei propri bilanci, previa certificazione dell'Organo di Revisione ex art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/01.

L'art. 20 del D. Lgs n. 75/2007 introduce due nuovi percorsi transitori di stabilizzazione (1° e 2° comma) del personale assunto a tempo determinato da attuarsi nel triennio 2018-2020, in aggiunta a quelli ordinari previsti dall'ordinamento ai sensi dell'art. 35, comma 3bis del D.Lgs n. 165/2001 senza limiti temporali e a quello speciale ex art. 4, comma 6, D.L. 101/2013 a cui è possibile far ricorso entro il 31/12/2018.

La stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D.Lgs n. 75/2017 si applica al personale non dirigenziale in possesso dei seguenti requisiti:

- che risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28.8.2015 con contratto di lavoro a tempo determinato presso la Provincia;
- sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale ordinaria per esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte;
- abbia maturato al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il secondo comma dell'art. 20 citato amplia l'ambito soggettivo di applicazione della norma di cui all'art. 35 suddetta, in quanto consente all'Ente di bandire procedure concorsuali riservate in misura non superiore al 50% dei posti disponibili di personale non dirigenziale in possesso dei requisiti indicati nel comma 1.

Va precisato che allorché la norma fa riferimento all'accesso alla P.A. a tempo indeterminato mediante il percorso di stabilizzazione, vengono sempre esclusi i dipendenti assunti su base fiduciaria ex artt. 90 e 110 del D.Lgs n. 267/2000.

Fino al termine delle procedure di cui i commi 1 e 2 è fatto divieto alla Provincia di instaurare rapporti di lavoro flessibile per le professionalità interessate dalle predette procedure. La norma, inoltre detta un criterio di priorità nelle stabilizzazioni di quel

personale che risultava in servizio alla data di entrata in vigore del D Lgs n. 75/2017, ossia il giorno 22.6.2017.

Vale la pena di ricordare che come chiarito dalla circolare n. 3 del 23.11.2017 diramata dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dette stabilizzazioni non soggiacciono al previo esperimento di mobilità ex art. 30 D Lgs n. 165/2001, in quanto sottendono all'interesse prevalente del superamento del precariato rispetto al collocamento di risorse già presenti all'interno della P.A. Non si sottraggono però all'obbligo della c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34 bis dello stesso decreto, essendo qui sì prevalente il diritto di coloro che sono collocati in disponibilità ad essere assunti.

L'ente ha effettuato la ricognizione del personale in possesso dei tre requisiti richiesti dalla norma per la stabilizzazione in servizio il giorno 22 giugno 2017 ed è emerso quanto di seguito riportato nella tabella:

----

## **20. PIANO ASSUNZIONI ANNO 2018**

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, inserire le Previsioni motivate per l'anno 2018

## **21. PROGRAMMAZIONE 2019 - 2020**

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, inserire le Previsioni motivate per l'anno 2019 e per l'anno 2020