



Comune di Novi di Modena

# **Relazione illustrativa**

**della Pre-intesa sul contratto collettivo decentrato  
integrativo 2019-2021 di parte normativa, sottoscritta il  
14.05.2019**

(art. 40, comma 3-*sexies* del D.Lgs. n. 165/2001; Circolare della Ragioneria Generale dello Stato 19.07.2012, n. 25)

## Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare del 19 luglio 2012, n. 25, ai sensi dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, ha predisposto, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, gli schemi standard di "Relazione illustrativa" e "Relazione tecnico-finanziaria" ai contratti integrativi.

In data 14 maggio 2019, la Delegazione trattante di parte pubblica intercomunale dell'Unione delle Terre d'Argine e le Organizzazioni Sindacali hanno raggiunto e sottoscritto una preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 di parte normativa, valido per l'Unione stessa e per tutti gli Enti aderenti alla stessa (Comuni di Carpi, Campogalliano, Soliera e Novi di Modena), in attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

La presente "Relazione illustrativa", redatta nel rispetto del relativo schema standard sopra citato, è tesa, nel modulo 1, a illustrare gli aspetti procedurali, la sintesi del contenuto del contratto e a rendere le autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge; e, nel modulo 2, a illustrare l'articolato del contratto, ad attestare la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, nonché a descrivere le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi, e le altre informazioni utili.

Dato che il contratto oggetto di preintesa ha natura di contratto integrativo normativo, non è accompagnato dalla "Relazione tecnico-finanziaria", che sarà predisposta, invece, per il correlato contratto integrativo di parte economica, per la definizione del quale saranno prossimamente avviate le trattative tra le parti. Peraltro, in via cautelativa, il contratto normativo, nel disciplinare gli istituti del trattamento economico accessorio in attuazione del nuovo CCNL, contiene precise clausole che ne subordinano gli effetti, in ogni caso, al rispetto delle previsioni del successivo contratto economico e dei limiti di costituzione e dei vincoli di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

Ad ogni buon conto, si è ritenuto utile allegare alla presente Relazione anche un prospetto ipotetico delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per l'anno 2019, calcolate al valore massimo potenzialmente discendente dall'applicazione degli istituti per come sono stati disciplinati dal contratto normativo ora in discussione, al fine di dimostrare il pieno rispetto dei vincoli legislativi e contrattuali vigenti.

## Modulo 1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	14.05.2019 (preintesa)
Periodo temporale di vigenza	Triennale (con decorrenza degli effetti dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva, salvo ove diversamente specificato)
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i></p> <p>Presidente: Direttore Generale dell'Unione Componenti: Segretario Generale dell'Unione e dei Comuni di Carpi e di Novi di Modena, Segretario Generale dei Comuni di Campogalliano e Soliera, Dirigente del Settore Amministrazione e sviluppo delle risorse umane dell'Unione</p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i></p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle):</i></p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, Rappresentanze Sindacali Unitarie</p>
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dell'Unione e dei Comuni aderenti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disposizioni generali di natura giuridica, in attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettere b), c), d), e), f), i), j), k), l), m), n), p), s), v), w), z)
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici successivi alla	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente Relazione è finalizzata a illustrare la preintesa raggiunta sull'ipotesi di contratto integrativo in oggetto e a ottenere la positiva certificazione da parte del competente Organo di revisione dell'Ente ai fini della sua definitiva sottoscrizione.</p>

	<b>controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</i> ---
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Sì, il Piano della Performance, inteso come complesso degli atti di programmazione strategica e operativa dell'Ente, è stato approvato da ultimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il Bilancio pluriennale di previsione 2019-2021, con Delibera di Consiglio n. 5 del 12.02.2019</li> <li>- la Nota di aggiornamento al DUP, con Delibera di Consiglio n. 39 del 26.09.2018</li> <li>- il PEG, con Delibera di Giunta n. 14 del 17.02.2019.</li> </ul> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Sì, il Programma per il triennio 2019-2021 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 15 del 15.03.2019.</p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Sì.</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Sì, la Relazione sulla Performance per l'anno 2018, intesa come rendicontazione degli strumenti di programmazione operativa (PEG e PDO), è stata verificata e validata dall'O.I.V.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b> ---		

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili)

**A) «Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali»**

Il contratto oggetto della presente Relazione (Allegato n. 1) è un contratto integrativo normativo, finalizzato a dare attuazione in sede decentrata, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, al nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettere b), c), d), e), f), i), j), k), l), m), n), p), s), v), w), z), rinviando per i residui oggetti a ulteriore attività negoziale tra le parti.

Il contratto è unico per l'Unione e per i quattro Comuni aderenti, applicandosi pertanto in modo uniforme a tutti i dipendenti dei cinque Enti, e si compone di un Preambolo e di trenta articoli suddivisi in dodici Titoli, cui si aggiungono due dichiarazioni congiunte a verbale.

**Il TITOLO I - "Principi e disposizioni generali":**

- individua l'ambito di applicazione del contratto, che è rivolto a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale (art. 1);
- definisce i principi, l'oggetto e le finalità, ossia la disciplina normativa degli istituti economici nel rispetto delle norme legislative e contrattuali nonché della programmazione dell'Ente (art. 2);
- stabilisce la durata triennale del contratto e la decorrenza degli effetti dalla data di definitiva sottoscrizione, salve le singole clausole che dispongono diversamente (art. 3), prevedendo anche le modalità di monitoraggio dell'applicazione, a cadenza almeno annuale (art. 4).

**Il TITOLO II - "Risorse per la contrattazione collettiva integrativa":**

- conferma che ogni anno gli Enti provvedono alla costituzione del Fondo risorse decentrate, nella parte stabile ed eventualmente in quella variabile (art. 5), anche reimpiegando risparmi di gestione (art. 7) o finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 8);
- rinvia a successivi contratti integrativi economici, aventi durata annuale o pluriennale, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo (art. 6), fissando in ogni caso il principio generale della necessaria correlazione tra trattamenti economici accessori ed effettiva prestazione lavorativa, assunzione di responsabilità o esposizione a rischi e disagi (art. 9).

**Il TITOLO III - "Sistema integrato di valutazione del personale"** fa espresso rinvio al Sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni, in vigore presso tutti gli Enti, per la valutazione dei dipendenti, anche ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio (art. 10).

**Il TITOLO IV - "Progressione economica nella categoria"** conferma i principi di legge e di contratto dell'istituto, per quanto riguarda in particolare la necessaria selettività e maturazione di un periodo minimo di servizio, rinviando la disciplina e la attivazione delle P.E.O. ad apposito Regolamento (art. 11).

#### **Il TITOLO V - "Valorizzazione del merito e della produttività":**

- fissa i principi generali del sistema premiale, ancorando l'erogazione delle risorse decentrate al riconoscimento e alla valorizzazione del merito e della produttività, al conseguimento dei risultati e al mantenimento e miglioramento dei servizi (art. 12);
- stabilisce le modalità sperimentali di differenziazione del premio individuale, disponendo che la maggiorazione sia pari al 30% del valore medio dello stesso e sia destinata a una quota limitata del miglior 10% del personale (art. 13).

**Il TITOLO VI - "Indennità per particolari e specifiche responsabilità"** disciplina l'applicazione delle due indennità in parola, prevedendo:

- per le particolari responsabilità (art. 14): la distinzione per categorie giuridiche di appartenenza del personale, l'individuazione e graduazione delle fattispecie di responsabilità, tenuto conto della struttura organizzativa e delle funzioni dell'Ente, la determinazione di importi annui minimi e massimi (variabili da € 200 a € 2.000, per un'adeguata differenziazione), i tempi e le modalità applicative, i casi di non cumulabilità, l'indennità aggiuntiva annua per funzioni vicarie a misura fissa (€ 2.500);
- per le specifiche responsabilità (art. 15): l'individuazione delle fattispecie di responsabilità, l'importo fisso spettante (€ 350), i tempi e le modalità applicative.

**Il TITOLO VII - "Indennità relative all'orario e alle condizioni di lavoro"** disciplina:

- l'indennità di turno (art. 16), specificando l'applicabilità dell'istituto ai soli periodi di effettiva turnazione ed escludendola per i casi di rotazione per un solo giorno alla settimana, e, in generale, rinviando alle norme del CCNL per i termini normativi ed economici;
- l'indennità di reperibilità (art. 17), prevedendo tra l'altro l'elevazione del numero mensile di servizi in pronta reperibilità che l'ente può disporre per ciascun dipendente e, in generale, rinviando alle norme del CCNL per i termini normativi ed economici;
- la nuova indennità condizioni lavoro (art. 18), fissando il principio di necessaria effettiva presenza in servizio con contestuale esposizione alle condizioni legittimanti, e individuando le specifiche fattispecie di rischio, di disagio, di disagio specifico del personale della Polizia Locale, e di maneggio valori, tenuto conto della struttura organizzativa e delle funzioni dell'Ente, la determinazione di importi giornalieri minimi e massimi (variabili da € 1 a € 3, per un'adeguata differenziazione), i tempi e le modalità applicative, i casi di non cumulabilità;
- l'indennità di direzione e staff per il personale della ex VIII qualifica funzionale (art. 19), facendo salvo il riassorbimento in caso di attribuzione di incarico di posizione organizzativa.

**Il TITOLO VIII - "Indennità per il personale dell'Area della Polizia Locale"** disciplina:

- la nuova indennità di funzione (art. 20), specificando l'applicabilità dell'istituto in favore del solo personale di categoria D incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità (addetti al coordinamento e controllo), e individuando l'importo annuo in misura fissa (€ 800), i tempi e le modalità applicative, i casi di non cumulabilità;
- la nuova indennità di servizio esterno (art. 21), circoscrivendone l'applicazione ai soli operatori di P.L. che svolgono in via ordinaria e continuativa servizi esterni di vigilanza, prevedendo la commisurazione a giorni o a ore effettive, determinando importi giornalieri minimi e massimi (variabili da € 1 a € 4), individuando i tempi e le modalità applicative, i casi di non cumulabilità.

**Il TITOLO IX - "Trattamento economico accessorio per l'Area delle Posizioni Organizzative"** disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O. (art. 22), stabilendo in particolare che la quota massima è pari al 25% delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione e risultato.

Il **TITOLO X - "Correlazione tra fondo ordinario e forme speciali di incentivazione"** conferma il sistema, già in essere in base al precedente CCDI 2013, di decurtazione percentuale progressiva della produttività (premi per la performance individuale e collettiva) per il personale beneficiario di ulteriori trattamenti accessori di natura speciale (incentivi per funzioni tecniche, ICI, etc.).

Il **TITOLO XI - "Altre materie oggetto di contrattazione integrativa"** riunisce le disposizioni decentrate che, in applicazione del CCNL, disciplinano:

- l'attribuzione del diritto al buono pasto al termine del turno (art. 24), in favore di determinate categorie di personale, cioè Polizia Locale, protezione civile, vigilanza dell'accesso serale alla Sede istituzionale del Comune di Carpi;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 25);
- l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 26), dal 25% al 30% della dotazione organica, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria attività amministrativa;
- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 27), fino ai massimi di legge e per un numero di dipendenti non superiore al 2%;
- la flessibilità oraria (art. 28), individuando le principali fattispecie, legate a esigenze personali e familiari, che consentono l'accesso a forme flessibili di orario di lavoro.

Il **TITOLO XII - "Disposizioni transitorie e finali"**, da ultimo, conferma la vigenza delle disposizioni in vigore in merito ai servizi pubblici essenziali (art. 29), dispone l'automatica abrogazione implicita e disapplicazione di tutte le disposizioni dei precedenti contratti integrativi che sono sostituite dalla nuova disciplina, mantiene viceversa l'ultrattività delle pattuizioni pregresse per quanto non disciplinato dal nuovo contratto, e, infine, rinvia ad ulteriore attività negoziale tra le parti per le residue materie oggetto di contrattazione integrativa non ancora disciplinate (art. 30).

## **B) «Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di amministrazione da parte della contrattazione integrativa»**

La costituzione, in via provvisoria, del Fondo delle risorse decentrate dell'Ente per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è stata approvata con la Delibera di Giunta n. 145 del 26.11.2018., già oggetto di parere positivo da parte dell'Organo di revisione.

La definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 68 in combinato disposto con l'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018, sarà invece oggetto del successivo contratto integrativo di parte economica, per la definizione del quale saranno prossimamente avviate le trattative tra le Parti.

E' importante evidenziare che il contratto oggetto della presente Relazione, oltre a disciplinare in via primaria i profili normativi degli istituti del trattamento economico accessorio in attuazione del nuovo CCNL citato, definisce altresì, in misura fissa o in misura variabile entro determinati valori minimi e massimi, gli importi unitari delle principali indennità previste (indennità particolari e specifiche responsabilità, condizioni lavoro, di funzione e di servizio esterno).

Ebbene, al tal proposito è fondamentale precisare che, al fine di assicurare la compatibilità, anche economico-finanziaria, delle previsioni del contratto in questione con le vigenti norme di legge e di contratto, il contratto stesso contiene anche precise e stringenti clausole di rinvio e salvaguardia (cfr. ad esempio gli artt. 14, comma 6, 15, comma 2, 16, comma 4, 17, comma 5, 18, comma 7, 20, comma 3, 21, comma 7, etc.), che ne subordinano gli effetti, in ogni caso, al rispetto delle ulteriori

pattuizioni del successivo contratto economico e, ancor più, al rispetto dei limiti legislativi e contrattuali di costituzione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

In aggiunta a ciò, ad ogni buon conto, come anticipato nella Premessa, si è ritenuto comunque opportuno predisporre e allegare alla presente Relazione anche un prospetto ipotetico (Allegato n. 2) delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per l'anno 2019, calcolate al valore massimo potenzialmente discendente dall'applicazione degli istituti accessori per come sono stati disciplinati dal contratto normativo ora in discussione, dal quale risulta la dimostrazione del pieno rispetto dei vincoli legislativi e contrattuali attualmente in vigore anche nello "scenario alto".

### **C) «Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa»**

L'art. 30 del contratto disciplina espressamente il rapporto tra il nuovo contratto integrativo e i contratti integrativi precedenti, stabilendo che, in via generale, dalla data di efficacia del nuovo contratto cessano di trovare applicazione – e pertanto sono da intendersi abrogate – tutte le disposizioni dei precedenti contratti che sono sostituite dalla nuova disciplina. E' fatta salva l'ultrattività delle clausole dei precedenti contratti, in quanto compatibili e non già disapplicate in precedenza, solo per quanto dovesse risultare non disciplinato dal nuovo contratto.

In più, nell'ottica di elevare il livello di certezza giuridica dei rapporti contrattuali e semplificare l'applicazione e interpretazione della contrattazione integrativa mediante l'adozione di meccanismi di abrogazione anche espressa, i singoli articoli del contratto (cfr. ad esempio artt. 14, 15, 18, 20, 21) individuano per lo più esplicitamente i principali istituti che cessano di essere disciplinati dal precedente contratto normativo del 22.07.2013 e vengono sostituiti da quelli disciplinati dal nuovo contratto a partire dalla sua entrata in vigore.

### **D) «Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa»**

Il contratto integrativo è pienamente coerente con le disposizioni di legge e di contratto nazionale in materia di *meritocrazia* e *premialità*, in quanto gli istituti di trattamento economico accessorio sono stati normati in modo da improntare l'erogazione delle risorse decentrate a criteri strettamente legati:

- alla qualità ed effettività della prestazione lavorativa resa, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione,
- al miglioramento della performance individuale e organizzativa in coerenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente,
- alla valorizzazione del merito mediante sistemi premianti selettivi,
- all'assunzione di specifiche responsabilità o all'esposizione a fattori reali di rischio o disagio,
- al continuo mantenimento e miglioramento dei processi e dei servizi resi,
- alla valutazione della performance dei dipendenti da parte della dirigenza,
- alla incentivazione alla selettività e differenziazione delle valutazioni, dei premi e delle progressioni di carriera,
- alla conseguente diversificazione dei trattamenti economici accessori.



Tutto ciò anche grazie alla redazione e applicazione del presente contratto integrativo in modo coordinato con il "Regolamento sul Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni", approvato con Delibera di Giunta n. 36 del 22.04.2014, che è stato predisposto proprio al fine di dare attuazione, nell'Ente, alle norme legislative (Titolo III del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii) e contrattuali (CCNL Funzioni Locali) rilevanti in materia.

**E) «Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs.n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)»**

Il contratto, all'art. 11, detta i principi generali in materia di progressioni economiche orizzontali, operando un rinvio, per la concreta applicazione e attivazione dell'istituto, ad apposito Regolamento predisposto previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Tra gli anzidetti principi generali, il citato art. 11 del contratto, in piena coerenza con quanto richiesto sia dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 che dall'art. 16 del nuovo CCNL 21.05.2018, al fine di evitare automatismi discendenti dalla mera anzianità di servizio per l'avanzamento economico del personale all'interno della categoria giuridica di appartenenza, stabilisce proprio che, in sede di applicazione dell'istituto della progressione economica, dev'essere osservato, in ogni caso, il principio di selettività dell'attribuzione solo ad una quota limitata di dipendenti.

Pienamente in questo solco si colloca il "Regolamento per le progressioni economiche orizzontali" (Allegato n. 3), concordato in data 10.05.2019 tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali. Per garantire l'effettivo rispetto del principio di selettività e, altresì, di quello meritocratico, infatti, il Regolamento in parola prevede:

- 1) requisiti per l'accesso stesso alla selezione legati all'indispensabile conseguimento, negli anni precedenti, di valutazioni individuali superiori a determinate soglie (il che consente fin dall'origine di circoscrivere le progressioni a una quota limitata di dipendenti);
- 2) criteri di determinazione della graduatoria dei beneficiari basati su una quota di "performance", che determina ben il 75% del punteggio totale e considera le migliori valutazioni di performance individuale (così premiando i dipendenti che hanno ottenuto le valutazioni più alte rispetto agli altri colleghi), e su una quota di "esperienza", che determina il residuo 25% del punteggio totale e verte comunque sulla quantità di valutazioni che risultino più che positive (in tal modo favorendo il personale con più continuativa performance medio/alta).

**F) «Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009»**

I principali risultati attesi dall'applicazione del contratto integrativo in oggetto, al fine di dare attuazione ai principi fondamentali dettati dal legislatore in materia di *performance*, sono:

- orientare con sempre maggiore forza l'azione dei dipendenti pubblici verso la cultura della performance individuale e organizzativa, degli obiettivi e dei risultati, per accrescere le competenze professionali e consolidare e aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente;

- rafforzare la connessione tra il diritto a fruire e l'entità degli istituti di trattamento economico accessorio con l'effettiva misura della prestazione dell'attività lavorativa e dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio, di disagio, etc.;
- incentivare il merito tramite politiche retributive di riconoscimento e valorizzazione dello stesso, tese a mantenere, migliorare e sviluppare gli standard quali-quantitativi dei servizi resi dalla pubblica amministrazione all'utenza;
- dare piena attuazione al principio generale di selettività, sia per mezzo della promozione della differenziazione del premio di performance individuale, sia tramite la limitazione del personale beneficiario delle progressioni economiche orizzontali;
- consolidare la cultura della meritocrazia nel processo di distribuzione della retribuzione di risultato per il personale del comparto titolare di posizioni organizzative;
- semplificare la gestione del trattamento economico del personale, con particolare riferimento agli istituti accessori, onde evitare difficoltà o distorsioni in sede applicativa;
- elevare il livello di certezza giuridica dei rapporti contrattuali decentrati e semplificare l'applicazione e interpretazione della contrattazione collettiva integrativa.

Tutto ciò anche grazie alla redazione e applicazione del presente contratto integrativo in modo coordinato con il "Regolamento sul Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni", approvato con Delibera di Giunta n. 36 del 22.04.2014, che è stato predisposto proprio al fine di dare attuazione, nell'Ente, alle norme legislative (Titolo II del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii) e contrattuali (CCNL Funzioni Locali) rilevanti in materia.

**G) «Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto»**

Si rinvia a tutto quanto esposto nelle precedenti sezioni, nonché ai documenti allegati.

Carpi 17 maggio 2019

Il Dirigente

Settore Amministrazione e Sviluppo

Risorse Umane

Dott. Enrico Piva