



Comune di Gualdo Cattaneo

Provincia di Perugia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

In data 24/11/2022 alle ore 9,30 presso gli Uffici del Comune di Gualdo Cattaneo ed in collegamento da remoto, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Avv. Giulio Massi – Segretario comunale	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>
Componente – Dott.ssa Tiziana Zamponi – Responsabile di Settore Finanziario	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	PF CGIL	Ivo Ceccarini	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Andrea Russo	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	FP CISL	Massimiliano Speranzini	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale Cgil	– Serenella Giglioni		P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale Cisl	– Diego Bagli		P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale Uil	– Pietro Bordoni		P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	<input type="checkbox"/>

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica per il triennio 2022-2024.

CISL FP

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCID) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto si applica per il triennio dal 01/01/2022 al 31/12/2024; esso sostituisce per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance. Le risorse decentrate sono costituite annualmente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Contratto integrativo tra le parti, cui è demandata la quantificazione delle singole voci anche in relazione alle disponibilità dei rispettivi Fondi per le risorse decentrate.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, **l'Ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.** Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 4 e 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
L'ammontare del fondo per l'anno 2022 è rappresentato nell'allegato "A".

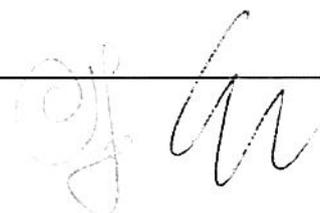
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 3:
- a. La parte prevalente della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater* del medesimo CCNL;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;
 - c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.
2. Tenuto conto che la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art.67 comma 1 CCNL 2016/2018 (**progressioni economiche nella categoria: = € 36.166,00; indennità di comparto: = € 13.446,00**), con il presente CCDI le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle restanti somme, che per l'anno 2022 ammontano ad € 88.818,00 da destinare agli istituti previsti dall'art.68 comma 2 CCNL 2016/2018.



Art.4 - Criteri generali per la determinazione e la corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (artt. 14 e 15 CCNL 21.5.2018)



1. I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizioni organizzativa, nonché per la determinazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, sono stati approvati con deliberazione di giunta comunale n.64 del 18/04/2019.

2. Le parti danno atto, ai sensi degli artt. 15 comma 5, e 67, comma 1 del CCNL 21.5.2018, che le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in € 52.042,00, con un aumento di € 2.042,00 rispetto all'anno precedente.

3. Alla retribuzione di risultato, da erogarsi previa verifica dei presupposti previsti dal vigente *Sistema di valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance individuale* del Comune di Gualdo Cattaneo, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 126 del 20.10.2020, è destinato un importo di € 10.408,00 delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle posizioni organizzative, nel rispetto dell'articolo 15 comma 4 del CCNL 2016/2018. La predetta somma è ripartita tra i Responsabili in proporzione al valore della singola indennità di posizione.

4. La retribuzione di risultato non viene corrisposta nel caso di dichiarazione del Segretario Comunale che attesi l'impossibilità della valutazione, rispetto al raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata e comunque di almeno 5 mesi di effettivo servizio con l'incaricato di posizione organizzativa.

5. La correlazione tra il punteggio di valutazione ai sensi del Sistema di valutazione vigente e l'indennità di risultato risulta così determinata:

• fino a punti 50	nessun premio
• punti 50,1 – 70	70 % del premio
• punti 70,1 – 85	85 % del premio
• punti 85,1 – 90	90 % del premio
• punti 90,1 – 100	100 % del premio



Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

5a. Premi correlati alla performance individuale

1. Alla performance individuale sarà destinata una quota complessiva non inferiore al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 2018, (al netto dei compensi ex legge) comprensive anche delle risorse in esso confluite provenienti dalle economie di parte stabile non utilizzate.

2. In base alle disposizioni del nuovo *Sistema di valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance individuale*, le parti convengono che per l'anno 2022 la



valutazione del personale dipendente del Comune di Gualdo Cattaneo è suddivisa tra performance individuale (90%) e performance organizzativa (10%).

3. Le risorse del fondo sono assegnate ai Responsabili di Area in proporzione al numero dei dipendenti ed alla categoria di appartenenza.

4. Per la costituzione del budget si tiene conto dei seguenti parametri:

- categoria B: punti 2,00
- categoria C: punti 2,30
- categoria D: punti 2,60 (esclusi PO e AP)

I premi sono erogati in rapporto al peso di categoria di appartenenza.

a) destinatari degli incentivi dei premi.

1. Il premio individuale può essere attribuito, proporzionalmente, a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 5 mesi di effettivo servizio.

Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 150 giorni netti rispetto ai 360 lordi.

2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è di essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 3 mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento almeno sei mesi continuativi.

3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.

4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.

5. Ai dipendenti comandati presso altri enti, che comunque sono stati computati in fase di costituzione del fondo, qualora non percepiscano l'incentivo di premio individuale da parte degli enti medesimi nel periodo di comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

Le risorse correlate alla performance individuale per l'anno 2022 ammontano ad €. 33.372,00, importo che non comprende il premio previsto all'articolo 6 del presente CCID.

b) correlazione tra punteggio di valutazione e valore del premio individuale

1. L'erogazione del premio individuale può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni responsabile di settore, procede entro il 30 aprile dell'anno

successivo a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale contenuta nel *sistema di valutazione*.

2. La scheda di valutazione produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

3. I risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio in rapporto al valore potenzialmente riconoscibile:

Fattore di correlazione merito-premio

- fino a punti 50 nessun incentivo
- punti 50,1 - 70 70 % del premio
- punti 70,1 - 85 85 % del premio
- punti 85,1 - 90 90 % del premio
- punti 90,1 - 100 100 % del premio

c) mobilità interne all'Ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore, i responsabili che si sono alternati devono accordarsi per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

d) assenze e part-time

Fatto salvo quanto previsto al *punto a)*, nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il responsabile che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio - art. 22 comma 1 CCNL del 6.7.1995), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi prescinde dal profilo orario.

e) mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di premio individuale generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto, sarà successivamente proporzionata al valore della quota della categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.

5b. premi correlati alla performance organizzativa

1. Al personale sarà altresì erogato un premio correlato alla performance organizzativa dell'ente, come misurata e valutata ai sensi del Sistema di valutazione vigente.
2. Per l'anno 2022 alla performance organizzativa sarà destinata una quota complessiva pari al 10% delle risorse destinate alla performance complessiva e l'erogazione di questo premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance dell'Ente da parte dell'OIV.

Fattore di correlazione contrattuale

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
B	2,00
C	2,30
D	2,60

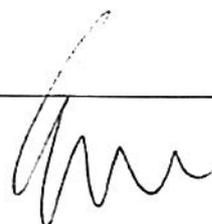
3. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono calcolati sulla base del raggiungimento o meno degli obiettivi così come risulta dalla valutazione finale dell'Organismo Interno di Valutazione
4. Alle risultanze si applicano gli stessi fattori di correlazione di quelli individuati per la valutazione della performance individuale:

• fino a punti 50	nessun incentivo
• punti 50,1 – 70	70 % del premio
• punti 70,1 – 85	85 % del premio
• punti 85,1 – 90	90 % del premio
• punti 90,1 – 100	100 % del premio

5. Le risorse correlate alla performance organizzativa per l'anno 2022 ammontano ad €. 3.852,00.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)

1. A n.6 dipendenti assegnati ad almeno n.4 aree diverse, verrà attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018.



2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale del "Premio individuale" si tiene conto dei seguenti criteri: a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente e in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente e, a seguire, al più anziano anagraficamente.
3. L'importo complessivo destinato alla maggiorazione del premio individuale ammonta per l'anno 2022 ad € 1.300,00.

Art. 7 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel fondo, da comunicare preventivamente alle OO.SS., è definita nel 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.
3. Per il principio della onnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.
4. Le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 0,00.

Art. 8 - Risorse derivanti da specifiche disposizione di legge.

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti

- a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di circa € 10.000,00;
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente sono stimate in € 1.000,00;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006, ammontano indicativamente per l'anno 2022 ad € 5.000,00;
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 si rinvia al Regolamento recante norme per la ripartizione dell'incentivo delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 D.Lgs 50/2016, adottato con deliberazione di giunta comunale n. 65 del 18.04.2019.
3. Per la disciplina dei compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio si rinvia al Regolamento per l'attuazione del Piano di Lavoro finalizzato all'esame delle pratiche di Condono Edilizio, approvato con deliberazione di giunta comunale n.44 del 17/03/2021.

Art. 9 - Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di incentivo di cui all'art. 8, che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance si prevede un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti allo scopo di riequilibrare i premi. Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento dell'attività sopra indicate vengono liquidati, una volta all'anno dal servizio risorse umane dopo che il responsabile di settore di riferimento ha adottato la disposizione di liquidazione sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti.
2. Viene stabilito il tetto di € 5.000 quale somma complessiva dei compensi (di cui all'art 8) - da definirsi come "esenzione" - oltre il quale il premio complessivo della performance viene progressivamente ridotto come di seguito indicato:

Fascia	Riduzione
Da € 5.001,00 a € 6.000,00	15%
Da € 6.001,00 a € 9.000,00	30%
Da € 9.001,00	50%

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuire tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.

4. Tale criterio si applica anche alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità. I criteri generali per la sua attribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa.
2. A decorrere dal 2022, l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità, qualora riconosciuta, spetta alle figure professionali come di seguito individuate:
 - a) Responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoro

N. dipendenti	Punteggio
Fino a 2	5
Da 3 a 4	7
Oltre 4	10

- b) Responsabilità di procedimento amministrativi di particolare complessità e/o comportante rilevante responsabilità (attività prevalente)

Responsabilità	Punteggio
Penale	10
Civile	7
Amministrativa	5

- c) Responsabile di attività o funzioni che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o progetti, oppure coinvolgimento in attività che richiedono costanti adeguamenti di natura innovativa e/o tecnologica (attività prevalente)

Attività	Punteggio
Atti complessi * e Regolamenti	10
Coordinamento progetti/lavori	7

Studio, analisi, verifiche e rendicontazioni	5
--	---

*: un procedimento è definito complesso quando le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e non ripetitive e per le quali si richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche coinvolgendo una pluralità di unità organizzative e che denotano la necessità di relazioni aventi un notevole rilievo esterno: enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali, trattandosi anche di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti per legge.

d) Livello di autonomia (attività prevalente)

Autonomia	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

e) Innovazione (attività prevalente)

Innovazione	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

K

3. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Responsabile competente, fino ad un massimo di 50 punti. Sulla base dei punteggi ottenuti, si prevedono le seguenti fasce di riconoscimento economico, il cui valore è definito come da tabella che segue:

Pagina 11 di 25

[Handwritten signatures and marks]

Fino a 30 punti	Fascia 1	300,00 Euro
Da 31 a 40 punti	Fascia 2	600,00 Euro
Da 41 a 50 punti	Fascia 3	900,00 Euro

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
- I Responsabili individuano i ruoli che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - I Responsabili, in sede congiunta, verificano la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formulano un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alle RSU (indicativamente entro febbraio);
 - I Responsabili attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine.
5. Può essere riconosciuta al lavoratore che svolge le attività di cui all'art. 70 *quinquies* comma 2, un'indennità di € 300,00 .
6. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:
- ◆ presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
 - ◆ presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
 - ◆ presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo.
7. I medesimi parametri (in equivalenza) si applicano anche:
- ◆ nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi)
 - ◆ nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno.
8. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.
9. L'indennità per specifiche responsabilità viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato stipulato direttamente con l'Ente, a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 3 mesi e con l'applicazione dei parametri sopra riportati rispetto all'effettiva presenza in servizio.
10. Il personale avente diritto a tale indennità andrà individuato dal Responsabile di Area entro e non oltre il 31.01 di ciascun anno.
11. La corresponsione delle indennità avrà luogo, entro il 31.01 dell'anno successivo a quello di riferimento, dietro presentazione di apposita relazione redatta dal Responsabile di Area, attestante l'avvenuta attività espletata dal dipendente.

12. Le risorse destinate alle indennità disciplinate dal presente articolo ammontano per l'anno 2022 ad € 0,00.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 10 euro.
2. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. A decorrere dal 01/01/2022, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente.
5. Per le attività esposte a rischio o disagio, le parti condividono che.
 - al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, venga attribuita la quota giornaliera di € 2,00;
 - al personale adibito ad attività di preparazione e somministrazione dei pasti per la mensa scolastica, venga attribuita la quota giornaliera di € 2,00;
 - al personale per ogni giorno lavorativo prestato presso sedi comunali distaccate, venga attribuita la quota giornaliera di € 6,00;
 - al personale della polizia locale impegnato ordinariamente e per una parte significativa di turni comandati in attività di servizio sia in orario antimeridiano che pomeridiano o serale (periodo compreso tra le ore 6,00 e le ore 22,00), al di fuori della turnazione ordinaria, venga attribuita la quota giornaliera di € 6,00.Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
 - a) fino a 3.000,00 euro (€ 1,00);
 - b) da 3.000,01 a 10.000,00 euro (1,50);
 - c) oltre 10.000,01 euro (€ 2,00 – indennità giornaliera);
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
7. Le posizioni organizzative individuano a inizio anno i collaboratori che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle fattispecie previste dal comma 3, attribuiscono il punteggio e la misura della relativa indennità. I titolari di posizione

organizzativa comunicano ai dipendenti l'attribuzione e la decorrenza dell'indennità condizione di lavoro.

8. L'importo destinato per le indennità condizioni di lavoro previste dal presente articolo ammontano ad € 7.000,00.

Art. 12 – Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000.

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta Comunale, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2021, qualora l'ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL può essere elevato in sede di contrattazione integrativa a livello di ente, il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
5. Entro il 31.01 dell'anno di riferimento, ciascun Responsabile dovrà individuare le aree di pronto intervento e contestualmente pianificare il servizio di reperibilità.

6. Per l'anno 2022 è stanziato un importo massimo di € 11.000,00.

Indennità di turno

1. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Per l'anno 2022 sono destinate risorse per € 2.000,00.

Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 24 co. 1 del CCNL 14 settembre 2000. Non sono previste risorse per l'anno 2022.

Art. 13 – Polizia locale

I. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno" commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno nel limite temporale minimo del 60% dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, come attestato dal Comandante.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (condizioni lavoro), dandosi luogo esclusivamente all'indennità di importo superiore.
4. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio esterno e alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva di almeno il 60% del tempo lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro a qualsiasi causa.
5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente capo al personale spetta al personale interessato, formalmente individuato dal Responsabile della polizia locale, mediante sottoscrizione di specifiche relazioni, dalla prestazione sulla base dei seguenti elementi:
 - Dati desunti dal sistema di rilevazioni presenze tenuto conto dei giustificativi di assenza a vario titolo;
 - Attività prevalente cui il dipendente è stato adibito nel trimestre precedente, come da "ordini di servizio" validate a consuntivo dal responsabile di Polizia Locale.
6. Per lo svolgimento delle attività di cui sopra è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo in base alla seguente tabella:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	Euro 2,50
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario, notturno o festivo diurno/notturno	Euro 4,50

7. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 6 mesi e con una presenza in servizio di pari giornate (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale indennità verrà pagata sulla base dei parametri riportati ai punti da 1) a 6) del presente articolato.

8. Gli importi verranno riconosciuti ed erogati nei limiti dei fondi previsti ed assegnati per tale istituto.

9. La corresponsione di tale indennità avrà luogo, entro il 31.01 dell'anno successivo a quello di riferimento, dietro presentazione di apposita relazione redatta dal Responsabile di Area, attestante l'avvenuta attività espletata dal dipendente.

10. Le parti convengono di destinare a tale scopo l'importo di € 2.000,00 per l'anno 2022.

II. Indennità di funzione (Art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018)

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Responsabile, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità può essere riconosciuta una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito.

L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.

2. L'importo dell'indennità prevista è nella misura massima annua lorda di 1.050,00 Euro annui che viene corrisposta nell'anno successivo secondo i seguenti criteri generali:

- Il compenso è finalizzato a remunerare tassativamente le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune di Gualdo Cattaneo;

- Le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio;

- Il compenso è teso a remunerare attività connesse a:

- a) responsabilità di procedimento amm.vo che implicano la compartecipazione di altri soggetti esterni – conferenze dei servizi, tavoli tecnici con al forze di Polizia;
responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio;
responsabilità con delega formale, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento , di fasi endoprocedimentali complesse.

N. procedimenti	Punteggio
Fino a 4	5
Da 4 a 8	7
Oltre 8	10

- b) Responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoro;

N. dipendenti	Punteggio
Fino a 2	5
Da 2 a 4	7
Oltre 4	10

- c) Livello di autonomia

Autonomia	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

d) Livello di innovazione

Innovazione	Punteggio
Rilievo elevato e strategico	10
Rilievo strategico Medio	7
Rilievo strategico normale	5

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Responsabile competente, fino ad un massimo di 40 punti. Sulla base dei punteggi ottenuti, si prevedono le seguenti fasce di riconoscimento economico, il cui valore verrà definito in sede di Contratto integrativo economico:

Da 11 a 20 punti	Fascia 1	Euro 300,00
Da 21 a 30 punti	Fascia 2	Euro 600,00
Da 31 a 40 punti	Fascia 3	Euro 900,00

La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:

- a) Il Responsabile individua i ruoli che in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b) Il Responsabile del Settore Polizia Locale, in sede congiunta con i Responsabili degli altri settori, verifica la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS. e alle R.S.U. (entro febbraio);
 - c) Il Responsabile attribuisce formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed il termine.
5. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai parametri di seguito indicati:
6. Presenza in servizio compresa fra i 3 ed i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo;
 7. Presenza in servizio compresa fra i 7 ed i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo;
 8. Presenza in servizio compresa fra i 10 ed i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo;
 6. I medesimi parametri di equivalenza si applicano anche:

- Nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi);
- Nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno;
- 7. L'indennità in oggetto viene inoltre riproporzionata nei casi di part-time.
- 8. L'indennità di funzioni viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinati a condizione che siano titolari di un contratto la cui durata iniziale sia di almeno 6 mesi e con l'applicazione dei parametri sopra descritti rispetto all'effettiva presenza in servizio.
- 9. Le indennità verranno riconosciute ed erogate nei limiti dei fondi previsti ed assegnati per tale istituto.
- 10. Per l'anno 2022 non vengono destinate risorse per le finalità di cui al presente articolo.

III. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018)

1. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 56- ter del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in conformità a quanto stabilito all'articolo 16 del CCNL 21/05/2018. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano le migliori prestazioni lavorative, verificate attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
2. A tal fine le parti concordano, in sede di Contratto integrativo di Ente, il budget da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 67 comma 2 del CCNL 21/5/2018. Il Contratto integrativo stabilisce inoltre la decorrenza delle nuove progressioni che non potrà mai essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto.
3. Le parti hanno già stabilito nel CCDI 2019/2021 di effettuare nel triennio 2020/2022 le seguenti progressioni economiche orizzontali (con decorrenza dal 1° gennaio):
anno 2020 - n.6 PEO categoria B; n.5 PEO categoria C; n.1 PEO categoria D;
anno 2021 - n.1 PEO categoria B; n.4 PEO categoria C; n.2 PEO categoria D;
anno 2022 - n.1 PEO categoria B; n.5 PEO categoria C; n.3 PEO categoria D;
4. L'importo complessivo destinato alle PEO per l'anno 2022 è pari ad € 10.055,00.
5. In applicazione dei commi precedenti e dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono descritti nell'allegato "C" al CCDI 2019/2021.

Art. 15 – Buoni Pasto

Il personale che presta presso l'Ente e la cui articolazione dell'orario di lavoro è su cinque giorni settimanali, con due rientri pomeridiani, ha diritto ad usufruire del buono pasto per ogni giornata di rientro pomeridiano, come da "Regolamento per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa a favore del personale dipendente attraverso buoni pasto" approvato con deliberazione Giunta Comunale n.122 del 28/09/2016.

Art. 16 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 17 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.714,00.
2. L'amministrazione comunale determina entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori, dandone tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
6. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un

numero di dipendenti non superiore al 10% di quelli in servizio nell'ente, previo accordo con le OO.SS.

7. Le esigenze eccezionali sono motivate e certificate dal Responsabile di Area di appartenenza del dipendente interessato, e devono essere autorizzate preventivamente dall'Ufficio Personale a seguito di valutazione del Segretario Generale dell'Ente.
8. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 18 - Previdenza complementare

1. Le parti concordano di attivare, ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018, nei limiti delle disponibilità di bilancio e dei vincoli di legge, la previdenza complementare prevista dall'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, tramite versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 19 - I piani di welfare integrativo

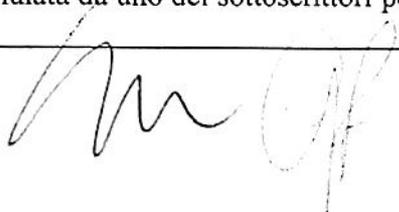
2. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
3. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente che ogni anno l'Amministrazione decide di destinare.
4. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nella percentuale di quanto incassato così come previsto dal vigente Regolamento sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.

Art. 20 - Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano, concordato con le OO.SS..
2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.
3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

Art. 21 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo



d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 22 - Riepilogo

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni orizzontali storiche	€ 36.166,00
Indennità di comparto	€ 13.446,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 33.372,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 3.852,00
Compenso per la maggiorazione della performance ind.	€ 1.300,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 10.055,00
Indennità di turno	€ 2.000,00
Indennità di reperibilità	€ 11.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 7.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 2.000,00
Indennità di funzione personale PL	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 16.000,00

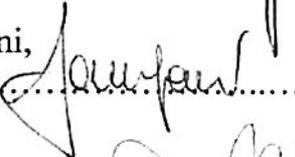
Acc. per trasferimento personale a Unione	€ 2.238,94
Progetti specifici finanziati	€
Progetti per la Polizia Locale	€
TOTALE	€ 138.429,94

Art. 26 – Entrata in vigore

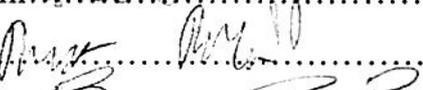
Gli istituti economici del presente accordo saranno validi a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Letto, confermato e sottoscritto

Presidente, Avv. Giulio Massi, Segretario Comunale..... 

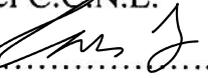
Componente, Dott.ssa Tiziana Zamponi,
Responsabile Settore Finanziario..... 

R.S.U. Aziendale Cgil Serenella Giglioni..... 

R.S.U. Aziendale Cisl Diego Bagli..... 

R.S.U. Aziendale Uil Pietro Bordoni..... 

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.

- C.G.I.L. in persona del Sig.ra Ivo Ceccarini..... 

- C.I.S.L. in persona del Sig. Speranzini Massimiliano..... 

- U.I.L. in persona del Sig. Andrea Russo..... 

APPENDICE AL CCDI 2022/2024

DICHIARAZIONE A MARGINE DELL'INCONTRO DI CONTRATTAZIONE

La RSU e le OOSS Territoriali, in riferimento all'eliminazione dell'art. 15 (fasce di flessibilità orarie), rilevano che ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera p) del CCNL 2016/2018 "_4) Sono oggetto di contrattazione integrativa: (...) p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare".

Nel prendere atto che gli enti dell'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino hanno adottato regolamenti di disciplina dell'orario di lavoro e della flessibilità adottando, su tale ultimo argomento, la relazione sindacale del confronto, al solo fine di non generare ritardi nell'applicazione degli istituti contrattuali, sottoscrivono il presente accordo senza contrattare i criteri in questione sulla flessibilità con la richiesta di prendere atto senza ritardo del mancato riconoscimento delle prerogative sindacali in merito, attivando a livello di ente, ed attivandosi a livello di Unione, al fine di garantire che nei prossimi mesi si sottoscriva uno specifico accordo al riguardo.