UNIONE DEI COMUNI "VALLE DEL SAVIO"

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo - anno 2018

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Preintesa 04/12/2018</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Parte giuridica: triennio 2018-2020
Parte economica: anno 2018</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale)
Componenti –Tagliabue Stefania (Dirigente Settore Personale e Organizzazione)
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Firmatarie della preintesa FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale dipendente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>- CCDI normativo triennio 2018-2020;
- Utilizzo risorse decentrate anno 2018.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
Si, il Revisore dei Conti ha certificato la relazione illustrativa in data 10/12/2018.</td></tr>
<tr><td>L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?
Si. Il piano della Performance 2018-2020 è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 10/2018.</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?
Con la modifica dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, le Amministrazioni non sono più tenute a pubblicare un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità come documento distinto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), ma la trasparenza diventa oggetto di trattazione di una sezione specifica del PTPC stesso. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 3/2018. Al suo interno è prevista anche la sezione "Codice di comportamento e sistema dei valori".</td></tr>
<tr><td>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Si, per quanto di competenza.</td></tr>
<tr><td>La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?
Si. La relazione sulla Performance anno 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione prot. 27319 del 20/06/2018.</td></tr>
</table>

I.2 - 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

Contratto Decentrato Collettivo Integrativo personale non dirigente. Triennio 2018-2020 (parte giuridica);
Criteri di ripartizione delle risorse decentrate 2018 (parte economica);
Allegato 1 - Tabella analitica del fondo 2018;
Allegato 2 - Progetti di sviluppo per i quali sono state individuate specifiche modalità di incentivazione del personale coinvolto.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, quali ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità personale dell'ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Indennità condizioni di lavoro
Importo previsto € 9.500,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 70-bis CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – art. 7 CCDI 2018-2020; Criteri di attribuzione – svolgimento di attività disagiate, rischiose (e, pertanto, pericolose o dannose per la salute) e implicanti il maneggio di valori, così come individuate dalla contrattazione decentrata; Obiettivo: - Compensare la costante ed effettiva esposizione a rischio lavorativo; - indennizzare lo svolgimento, in via continuativa e prevalente, di una prestazione lavorativa disagiata rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria oppure rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale; - indennizzare la responsabilità derivante dal maneggio di valori di cassa superiori a determinati importi mensili. Per la collettività: - garantire i servizi essenziali a seguito del costante svolgimento delle attività operative rischiose da parte del personale dell'Ente; - assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano lo svolgimento, in maniera prevalente e continuativa, di attività che comportano prestazioni lavorative svolte continuativamente in tempi ed orari particolarmente disagiati rispetto alla media degli altri dipendenti; attività che, per loro natura e finalità, implicano rapporti continuativi e contatto diretto con una tipologia di utenza tale da determinare un disagio effettivo per il personale; attività nell'ambito di uno sportello di Front Office o di una struttura di help desk che implicano rapporti continuativi e contatto diretto con l'utenza; attività che, in maniera stabile, comportano lo svolgimento della propria prestazione su più sedi dell'Unione; - assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori.

Indennità di turno
Importo previsto € 1.400,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 23 CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – Rinvio al contratto nazionale e agli atti organizzativi dei dirigenti; Criteri di attribuzione – al personale coinvolto in strutture che effettuano turnazione, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in turno, differenziate per fascia oraria; Obiettivo - Garantire la fruizione di servizi in turni superiori alle 10 ore continuative a favore dell'utenza.

Indennità di reperibilità
Importo previsto € 58,71 Riferimento Contratto nazionale – art. 24 CCNL 21/05/2018; Criteri di attribuzione - al personale coinvolto in strutture che effettuano servizi di reperibilità, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in reperibilità; Obiettivo – Garantire l'intervento in tempi brevi nel caso di eventi improvvisi e/o imprevisti, al fine di evitare il propagarsi di situazioni di pericolo e garantire livelli sufficienti di sicurezza sul territorio.

Indennità specifiche responsabilità
Importo previsto € 60.600,00 Riferimento Contratto nazionale - art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – art. 8 CCDI 2018-2020; Criteri di attribuzione – coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili; responsabilità di processi/progetti particolarmente complessi; autonomia e responsabilità nello svolgimento di attività diversificare, articolate e trasversali all'ente. Svolgimento di attività avanzate relative alla gestione informatica dei documenti riconducibili alla figura di "Archivista informatico". Svolgimento delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe o Elettorale; Obiettivo – Indennizzare la responsabilità di alcune figure con particolare responsabilità organizzativa. Per l'Utenza: favorire il buon funzionamento dell'organizzazione.

PROGETTI per i quali sono state individuate specifiche modalità di incentivazione

Progetto trasversale: "Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi"
Descrizione: nell'ambito dell'Unione Valle Savio, è stata prevista, nei documenti di programmazione 2018-2020, la realizzazione di studi di fattibilità finalizzati alla gestione associata di nuove funzioni. Tra queste, la Giunta dell'Unione ha individuato i servizi di interesse comune per i quali si intende attivare una sperimentazione o una implementazione. In questo contesto, al personale coinvolto negli studi di fattibilità, nella sperimentazione o nella fase successiva di modifica ed implementazione del servizio associato è richiesto un particolare impegno e la capacità di gestire una particolare fase di cambiamento organizzativo. Per questo, è previsto, per queste tre fasi, uno specifico incentivo. Importo - € 3.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – Allegato 2 CCDI 2018; Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal N.d.V. in sede di verifica di PEG, e attraverso il grado di coinvolgimento, misurato prioritariamente attraverso il tempo dedicato all'obiettivo e il ruolo.

Gestione del servizio di pronto intervento
Descrizione finalità: Per l'anno 2018, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di garantire il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, mantenendo livelli sufficienti di sicurezza del territorio. Nello specifico il progetto, trasversale a diversi settori (personale dell'area tecnica e Polizia Municipale), si pone l'obiettivo di garantire in modo tempestivo ed efficace gli interventi specialistici e quelli di tipologia vasta che coinvolgono il personale dell'ente in possesso delle competenze tecniche specifiche. Importo - € 2.500,00 Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018; Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e all'effettiva partecipazione alle attività.

Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, individuati nel PEG 2018, nel Piano della Performance e negli altri strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione
Descrizione: l'Amministrazione ha individuato, nel piano della performance, nel PEG e negli ulteriori strumenti di programmazione della gestione, gli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per l'anno 2018. Tali obiettivi, con delibera di Giunta n. 123/2018, sono stati ritenuti incentivabili ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018 e, pertanto, l'Amministrazione ha previsto lo stanziamento delle risorse necessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi e all'entità dei processi di riorganizzazione attivati, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal contratto nazionale (performance organizzativa e performance individuale). Importi: € 11.800,00 (performance organizzativa); € 98.343,69 (performance individuale) Riferimento Contratto nazionale – art. 67, c. 5, lett. b); art. 68, c. 2, lett. a) e b); art. 69 CCNL 21/05/2018; Riferimento Contratto aziendale – artt. 3 e 4 CCDI 2018-2020; Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente, definiti nel piano della performance e negli altri strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, in base ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del vigente sistema di valutazione della performance e secondo i criteri di incentivazione del vigente CCDI.

ALTRE DESTINAZIONI

Progressioni Economiche orizzontali
Importo - € 15.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 16 e art. 68, c. 2, lett. j), CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – Art. 12 CCDI 2018-2020; Criteri di attribuzione – le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno 2018 (anno di attivazione dell'istituto), tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Obiettivo – il sistema di valutazione della performance approvato dall'ente ha subito un'evoluzione negli ultimi dieci anni, fino a divenire oggi un importante strumento di confronto per la crescita professionale ed organizzativa dell'ente. Per questo la valutazione deve essere considerata, anche con i nuovi strumenti contrattuali, il centro per la definizione dei sistemi di incentivazione e di aumento di merito (PEO).

RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE FUORI FONDO

Incentivi ISTAT
Importo previsto € 6.000,00 Riferimento Contratto nazionale - art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – allegato 1 CCDI 2018-2020; Criteri di attribuzione: le quote di incentivo saranno suddivise all'interno degli uffici in base all'effettivo supporto e responsabilità in riferimento alle seguenti attività: • predisposizione bando coordinatori/rilevatori e formulazione graduatorie • gestione dei contratti • formazione e supporto coordinatori / rilevatori • pubblicizzazione, esecuzione e monitoraggio delle attività censuarie • liquidazione dei compensi Obiettivo – Gli incentivi sono finalizzati a incentivare il coinvolgimento di tutto il personale del Servizio Sit-Statistica come modello organizzativo volto a ridurre l'assunzione di coordinatori/rilevatori esterni, per il Censimento Permanente 2018 del Comune di Cesena.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Dall'entrata in vigore del CCDI 2018-2020 cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativamente alle materie ivi trattate.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente e sulla base del Sistema di valutazione della Performance Individuale in vigore presso l'Ente e distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai dirigenti. Si è data applicazione all'art. 69 del CCNQ 21/05/2018 prevedendo, ai fini della differenziazione del premio individuale prevista dalla norma, l'attribuzione ad una quota massima del 5% del personale che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, di una maggiorazione 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle *progressioni economiche*

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede l'attribuzione della progressione economia orizzontale a decorrere dal 1° giugno 2018, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018. La progressione economica è riconosciuta, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto (2018), tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente ed utilizzando, a tal fine, gli strumenti previsti del nuovo CCNL del 21/05/2018. In particolare, il CCDI 2018-2020 si pone l'obiettivo di definire modalità di incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale di categoria A, B, C e D, coerenti con il vigente sistema di valutazione della performance nel rispetto delle nuove norme contrattuali, con particolare riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 e destinando alla performance individuale, ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, una quota minima non inferiore al 30% delle risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 comma 3 (escluse lett. c), f), g)). Inoltre, il CCDI si pone l'obiettivo di definire, già per l'anno 2018, criteri per il riconoscimento in modo selettivo della progressione economico orizzontale in base alle risultanze della valutazione della performance individuale degli ultimi tre anni e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché di effettuare una prima revisione del sistema della retribuzione accessoria (con particolare riferimento all'indennità per specifiche responsabilità e all'indennità condizioni di lavoro) in una logica di allineamento al nuovo CCNL e tra quanto previsto nei due attuali CCDI dell'Unione Valle del Savio e del Comune di Cesena. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e dalla previsione di vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, il sistema

incentivante rappresenta un importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini. In particolare, nell'ottica di rafforzare la collaborazione tra le città romagnole attraverso la condivisione di una strategia comune per rafforzare le singole vocazioni e l'organizzazione dei servizi su un ambito territoriale più ampio, nell'anno 2018 si sta consolidando la partecipazione dei singoli Enti all'Unione Valle del Savio, attraverso l'individuazione di nuove funzioni da trasferire o gestire in forma associata, che hanno visto il diretto coinvolgimento del personale nelle fasi di progettazione e sperimentazione propedeutiche all'effettivo trasferimento o convenzionamento ed hanno determinato la necessità di modificare sostanzialmente l'organizzazione presente introducendo modalità di erogazione del servizio su un ambito territoriale più vasto a parità di risorse.