UNIONE DEI COMUNI "VALLE DEL SAVIO"

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo - anno 2020

(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 11/12/2020</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2020</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>Modifiche CCI 2019-2021
Criteri di utilizzo risorse decentrate annualità economica 2020.</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 16/12/2020</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 2020-2022 è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 15/2020.</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 (2020-2022) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 9/2020 ed è valido anche per i sei Comuni aderenti, tra cui il Comune di Cesena, in base a quanto stabilito dalla Convenzione sottoscritta in data 26.01.2017. 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 2019 è stata validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata con delibera di Giunta n. 62/2020.</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

Contiene modifiche al CCI 2019-2021 e il dettaglio delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020.

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 integrativa dell'anno 2020 (esclusi i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, quali: indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo degli asili nido, 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 € 10.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 70-bis CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – art. 7 CCDI 2019-2021; 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 specifiche responsabilità
Importo previsto € 57.000,00 Riferimento Contratto nazionale - art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – art. 8 CCDI 2019-2021; 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.

Obiettivi, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, per i quali vengono previste specifiche modalità di incentivazione del personale coinvolto

Gestione del servizio di pronto intervento
Descrizione finalità: 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 - € 5.000,00 Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2019-2021; 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.

Progetto trasversale: Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi ("Progetto Unione")
Descrizione: Nell'ambito dell'Unione Valle Savio, è stata prevista, nei documenti di programmazione, 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 - € 2.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – Allegato 2 CCDI 2019-2021; 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.

Progetto trasversale "Gestione emergenza da COVID-19"
Descrizione: Nel periodo compreso tra i mesi di marzo-maggio 2020, l'Amministrazione, a seguito dei diversi provvedimenti emanati dal Governo al fine di contenere la diffusione del contagio da COVID-19, ha dovuto rivedere in maniera sostanziale la propria organizzazione, introducendo nuove modalità lavorative su larga scala ed adottando soluzioni innovative e diversificate in grado di contemperare l'esigenza di continuare a garantire l'erogazione dei servizi in situazione di emergenza garantendo al tempo stesso la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, sia interni che esterni. In tale situazione si è determinata la necessità di prevedere la presenza in servizio dei dipendenti al fine di assicurare l'erogazione dei servizi all'utenza e l'assistenza necessaria al personale interno al fine di poter attivare le nuove modalità lavorative emergenziali, oppure la reperibilità telefonica per la gestione di particolari situazioni di necessità (ad es. erogazione dei Buoni spesa, servizi di Protezione Civile, Centralino telefonico, distribuzione mascherine, distribuzione pasti, ecc...). Per tale progetto sono state condivise, con le rappresentanze sindacali, specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto, sulla base di specifici parametri definiti in apposito allegato all'accordo annuale 2020. Importo - € 30.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018; Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del

progetto, in base ai parametri condivisi con le parti sindacali e definiti in apposito allegato all'Accordo 2020.

Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, individuati nel PEG 2019, 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, ritenuti incentivabili ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018. L'Amministrazione ha, pertanto, previsto lo stanziamento delle risorse necessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione e all'entità dei processi di riorganizzazione attivati, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal contratto nazionale (performance organizzativa e performance individuale). Importi: € 6.700,00 (performance organizzativa); € 60.447,64 (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; 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.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il CCI 2020, non comporta effetti abrogativi impliciti.

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. Ai fini della differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNQ 21/05/2018 è stata prevista l'attribuzione, ad una quota massima del 5% del personale di ruolo, più eventuali ex aequo, che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, di una maggiorazione pari al 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 non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020.

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, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, utilizzando, a tal fine, gli strumenti previsti dal CCNL del 21/05/2018. In particolare, il CCDI 2019-2021 si pone l'obiettivo di definire modalità di incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale, coerenti con il vigente sistema di valutazione della performance e con le 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)).

In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità dovuta al perdurare della situazione di emergenza sanitaria, l'Amministrazione, a seguito dei diversi provvedimenti emanati dal Governo al fine di contenere la diffusione del contagio da COVID-19, ha dovuto rivedere in maniera sostanziale la propria organizzazione, introducendo nuove modalità lavorative su larga scala ed adottando soluzioni innovative e diversificate in grado di contemperare l'esigenza di continuare a garantire l'erogazione dei servizi in situazione di emergenza garantendo al tempo stesso la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, sia interni che esterni. In tale situazione si è determinata la necessità di prevedere la presenza in servizio dei dipendenti al fine di assicurare l'erogazione dei servizi all'utenza e l'assistenza necessaria al personale interno al fine di poter attivare le nuove modalità lavorative emergenziali, oppure la reperibilità telefonica per la gestione di particolari situazioni di necessità (ad es. erogazione dei Buoni spesa, servizi di Protezione Civile, Centralino telefonico, distribuzione mascherine, distribuzione pasti, ecc..). Tenuto conto dell'attuale quadro normativo, che prevede 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 programmati dall'Amministrazione e per il mantenimento dei servizi offerti ai cittadini, dal punto di vista qualitativo e quantitativo. Per questo motivo, è stata condivisa con le organizzazioni sindacali l'opportunità di prevedere, attraverso l'analisi dei Settori/Servizi interessati nella gestione e nell'organizzazione delle attività legate all'emergenza, delle specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto, sulla base di specifici parametri definiti in un apposito documento allegato al contratto integrativo 2020.