UNIONE
DEI COMUNI
VALLE
DEL SAVIO

Sec
P.zza del Popolo 10, 47521
0547/356111 (Centralino)

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – DELL'UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SAVIO – COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO 2021

MODIFICHE AL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2019-2021 - SOTTOSCRITTO IN DATA 19/12/2019 E CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

In data 22/11/2021, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, per la sottoscrizione definitva del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente - non dirigente – dell'Unione dei Comuni Valle del Savio (modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente - non dirigente – triennio normativo 2019-2021 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021). Le parti, preso atto che la Giunta, con deliberazione n. 92/2021, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI di cui trattasi,

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

- Il Contratto Colletttivo Integrativo del personale dipendente – non dirigente – dell'Unione dei Comuni Valle del Savio – Comparto Funzioni Locali – anno 2021, che si allega al presente verbale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**
Il Segretario Generale – in qualità di Presidente Dott.ssa Mei Manuela Lucia	FP CGIL
Il Dirigente Settore Personale e Organizzazione Dott.ssa Stefania Tagliabue	CISL FP
	UIL FPL
	per la RSU

UNIONE
DEI COMUNI
VALLE
DEL SAVIO

Sede Legale – CESENA
P.zza del Popolo 10, 47521
0547/356111 (Centralino)

Bagno di Romagna - Cesena - Mercato Saraceno - Montiano - Sarsina - Verghereto

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – DELL'UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SAVIO – COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO 2021

MODIFICHE AL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2019-2021 - SOTTOSCRITTO IN DATA 19/12/2019

Premesso che:

- in data 19/12/2019 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente, non dirigente, dell'Unione dei Comuni Valle del Savio – Comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021;
- nel corso dell'anno 2021 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si sono incontrate diverse volte in sede di contrattazione integrativa;

Le Parti concordano di apportare le seguenti modifiche al testo precedentemente sottoscritto, con decorrenza dall'anno 2021:

- **All'art. 7 "Indennità condizioni di lavoro"** il comma 3, dopo la lettera g., è integrato nel modo seguente:
  h. Le indennità di cui al presente comma, nel caso di attività prestate in modalità lavorativa agile (smart working) nell'ambito di uno Sportello di Front Office, sono riconosciute in misura pari al 50%, fermo restando il valore minimo giornaliero pari ad euro 1,00;

- All'articolo 12 "**Progressioni Economiche Orizzontali** (PEO)":
  - **il comma 6** è sostituito dal seguente: "Il valore attribuito all'esperienza, intesa come esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza, è determinato moltiplicando il fattore base corrispondente ad ogni fascia di esperienza per un valore di ponderazione sulla base della tabella seguente (TABELLA B). Per l'anno 2021, il punteggio massimo, pari a 24, è attribuito con una esperienza maggiore a 11 anni e 6 mesi".
  - **il comma 17**, è sostituito dal seguente: "In relazione a quanto disposto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018, le progressioni disciplinate dal presente articolo avranno decorrenza, per l'anno 2021, **dal 1° luglio 2021**, con effetti per tutte le posizioni economiche".

MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021

Articolo 1
Oggetto del Contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del personale dipendente, non dirigente, dell'Unione dei Comuni Valle del Savio, per l'anno 2021.

Articolo 2
Criteri di ripartizione delle risorse del "Fondo risorse decentrate"

1. Le parti prendono atto della deliberazione n. 82/2021con la quale la Giunta ha definito gli indirizzi per la contrattazione integrativa e la quantificazione delle risorse decentrate del personale dipendente, non dirigente, dell'Unione dei Comuni Valle del Savio, per l'anno 2021, successivamente quantificate con determinazione del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione n. 638/2021.

2. Le parte prendono atto che, ai sensi dell'art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018, nell'ambito delle risorse confluite nel fondo risorse decentrate, vengono destinati:

   a) euro 63.000,00 per le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004;
   b) euro 165.000,00 per retribuire le progressioni economiche orizzontali (PEO) già attribuite al personale in servizio;
   c) euro 1.600,00 per corrispondere l'indennità al personale dell'ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 06/07/1995;

3. Le risorse disponibili, al netto di quelle necessarie per corrispondere i trattamenti economici fissi di cui al punto precedente, sono destinate a retribuire le altre voci incentivanti facenti capo al fondo, comprese le risorse che specifiche disposizioni di legge destinano a particolari finalità incentivanti (art. 67, comma 3, lett. c), sulla base di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2019 nonché secondo quanto definito dalla presente contrattazione.

4. Le parti prendono, inoltre, atto delle somme effettivamente già liquidate o liquidabili al personale dipendente in virtù delle disposizioni contrattuali del vigente CCDI e, dopo approfondita discussione, stabiliscono di ripartire le risorse decentrate 2021 come segue:

   a) di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c), la somma complessiva di € 8.000,00 all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del vigente CCNL;

b) di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e), la somma di complessivi € 57.000,00 all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del vigente CCNL;

c) di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j), la somma di € 12.000,00 all'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali, sulla base dei criteri definiti all'art. 13 del vigente Contratto Collettivo Integrativo, come modificato con il presente accordo;

d) di destinare all'incentivazione degli specifici obiettivi, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, per i quali sono state definite specifiche modalità di incentivazione delle relative attività e del personale coinvolto le seguenti risorse:

- la somma di euro 3.000,00 all'obiettivo di mantenimento "Gestione del servizio di pronto intervento" di cui all'allegato 2 del CCI 2019-2021;
- la somma di euro 2.000,00 all'obiettivo trasversale "Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi" ("Progetto Unione") all'allegato 2 del CCI 2019-2021;
- la somma di euro 3.750,00 al personale direttamente coinvolto nei processi pianificatori e nei progetti di sussidiarietà circolare e partecipazione definiti negli strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione, secondo le specifiche modalità di incentivazione di cui in allegato;

e) di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a), la somma di euro 10.250,00 ai premi correlati alla performance organizzativa;

f) di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b), la somma residua, pari ad euro 92.241,05 ai premi correlati alla performance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'ente e secondo i criteri di incentivazione definiti nel vigente CCDI, fatta salva la destinazione a questi fini di eventuali economie che si dovessero accertare a consuntivo dalla gestione degli altri fondi.

5. Le Parti prendono atto che, per l'anno 2021, le risorse ad oggi quantificabili destinate alle diverse finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21/05/2018, sono le seguenti:

a) euro 28.000,00 da destinarsi alla corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, secondo le modalità definite nel vigente Regolamento approvato dall'Amministrazione;
b) dell'importo di euro 7.200,00 da destinarsi al personale impiegato nel Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni e nelle rilevazioni campionarie – anno 2021, secondo le modalità definite nei documenti allegati.

Art. 3
Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto, inoltre, che il Revisore Unico dei Conti dell'Unione dei Comuni Valle del Savio ha certificato, ai sensi dell'art. 1, comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, le economie dei buoni pasto e dello straordinario 2020 per complessivi euro 20.320,03 che, al netto degli oneri e dell'Irap, risultano pari ad euro 15.243,83 e concordano di destinare tale somma alle misure di welfare integrativo che dovranno essere previste dall'amministrazione tramite l'attivazione di un'apposita piattaforma per la concessione di benefici a favore del personale dipendente, tra i quali, ai sensi dell'art. 72 del vigente CCNL:
   a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
   b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
   c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
   e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Qualora la suddetta piattaforma non possa essere attivata in tempi utili al riconoscimento dei benefici le parti concordano che la ripartizione possa avvenire tramite piattaforma esterna o altra modalità tale da rendere fruibile suddetto istituto.

3. Solo qualora nessuna delle modalità del punto 2 possa essere attivata le parti concordano di destinare le economie dei buoni pasto e dello straordinario 2020, come sopra quantificate, alla componente variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 3, per il finanziamento dei premi correlati alla performance.

ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO INTEGRATIVO 2021

OBIETTIVI DEFINITI NEGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELLA GESTIONE APPROVATI DALL'AMMINISTRAZIONE PER I QUALI VENGONO PREVISTE SPECIFICHE MODALITA' DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE COINVOLTO

Programmazione e sviluppo di progetti e processi partecipati.

L'Unione Valle del Savio ha intrapreso negli ultimi anni un significativo processo di ripensamento delle strategie e delle azioni da adottare per far fronte al forte cambiamento sociale ed economico dovuto non solo alla crisi pandemica ma, più in generale, ad una nuova modalità di dialogo con i territori e con i cittadini. Un vero e proprio cambio di paradigma dell'agire amministrativo che vede nella co-governance e nella partecipazione attiva dei cittadini il perno dell'agire e soprattutto un elemento forte e trasversale che diviene parte integrante dei processi attivati dall'Unione per raggiungere gli obiettivi strategici programmatici.
Un atteggiamento, quello della partecipazione attiva della comunità alle scelte strategiche e alle azioni concrete, che viene ripreso nel Documento Unico di Programmazione quale parte sostanziale degli obiettivi individuati. In particolare, nell'ambito della linea di mandato "**Visione strategica del territorio dell'Unione Vallesavio**" è esplicato l'obiettivo "**Nuove strategie per l'Unione Valle Savio in una logica di co-governance e partecipazione**" nell'ambito del quale si prevede di coinvolgere i vari attori del territorio, per la condivisione e collaborazione fra enti locali ed altri soggetti istituzionali (Associazioni di Categoria, Camera di Commercio, Università, imprese locali, giovani e Associazioni di cittadini, ...) di un modello di co-governance flessibile, modulare e specifico per i diversi ambiti strategici, organizzando specifici percorsi partecipati con i portatori di interesse e, più in generale, con la comunità di riferimento. La partecipazione quale elemento trasversale e insito nei processi dell'Ente, è richiamata esplicitamente anche negli obiettivi strategici specifici quali, a titolo esemplificativo, "Attuazione del Piano della Salute e del Benessere" per il quale si prevede la valorizzazione delle istanze dei cittadini e il potenziamento delle sinergie con le associazioni di volontariato e di cooperazione sociale presenti sul territorio anche prevedendo l'istituzione di un tavolo di coordinamento permanente per la creazione di progetti partecipati rivolti al sociale.
La partecipazione quale elemento trasversale e fondante di diversi processi dell'Unione Vallesavio porta alla necessità di un ripensamento del ruolo dell'Ente e richiede competenze specifiche da parte del personale che si approccia a queste nuove metodologie. La formazione rappresenta pertanto un elemento sostanziale per mettere in atto un vero e proprio cambiamento di metodo e di "visione" strategica nel quale il cittadino è parte attiva e consapevole delle scelte e delle azioni dell'Ente.

Indicatori

	Anno 2021 Target
Progetti e processi partecipati attivati	**3**
Numero stakeholder coinvolti	**20**
Incontri di coprogettazione svolti	**15**
Ore di formazione realizzate	**20**

Presentazione progetti partecipati a bandi per finanziamento	**1**
Patti di collaborazione sottoscritti per progetti di cittadinanza attiva / partenariati collaborativi / accordi di collaborazione	**5**

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

Per l'anno 2021, l'Amministrazione effettuerà un'analisi dei Settori/Servizi interessati nella gestione e nell'organizzazione delle attività di cui trattasi e del personale direttamente coinvolto, al fine di individuare specifiche modalità di incentivazione che tengano conto dei seguenti parametri:

Parametro quantitativo	Partecipazione del dipendente a progetti e processi partecipati	parametro
	1	0,50
	da 2 a 3	1,00
	Più di 3	1,50

Parametro di coinvolgimento	Grado di coinvolgimento del dipendente nelle attività del progetto	parametro
	Limitato	0,60
	Medio	0,80
	Elevato	1,00

L'incentivo complessivamente previsto per il 2021 ammonta ad euro 3.750,00 e verrà riproporzionato in base al numero delle persone individuate. L'incentivo verrà ripartito tra il personale dei Settori/Servizi coinvolti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal Nucleo di Valutazione, e del grado di impegno individuale richiesto, così come attestato dal dirigente di riferimento. Nel caso in cui gli obiettivi afferenti al progetto di cui in parola complessivamente assegnati ai vari settori, risultino raggiunti almeno per l'80%, si procederà alla liquidazione totale dell'incentivo. In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati ai settori sul "progetto partecipazione", il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione del budget disponibile.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale partecipa alla ripartizione dell'incentivo in misura proporzionale all'orario settimanale dovuto rispetto al tempo pieno (36 ore). Il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa in maniera proporzionale alla presenza in servizio. Il personale a tempo determinato concorre alla ripartizione dell'incentivo in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno di riferimento.

La quota spettante ad ogni dipendente verrà poi eventualmente ridotta in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, secondo le percentuali definite nella tabella di cui all'art. 3 del vigente CCDI.

ALLEGATO N. 2 al Contratto Collettivo Integrativo 2021

COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE
Art. 73-ter CCNL 21/05/2018
"Compensi ISTAT"

A. Incentivi da destinarsi al personale dell'UCC (Ufficio Comunale di Censimento) impiegato nel Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni e nelle rilevazioni campionarie – anno 2021.

Attività organizzative relative alle operazioni Censuarie in carico all'Ufficio Comunale di Censimento:

- predisposizione bando coordinatori/rilevatori e formulazione graduatorie
- reclutamento e gestione dei contratti
- rapporti con ISTAT per l'intera organizzazione censuaria
- formazione e supporto coordinatori / rilevatori
- organizzazione logistica presso il CCR (Centro Comunale di Raccolta)
- pubblicizzazione, esecuzione e monitoraggio delle attività censuarie
- rapporti coi Settori interni per il coordinamento degli aspetti giuridici, logistici, specialistici (SS. Demografici, Ufficio Stranieri, Polizia Municipale, Redazione Web, ecc.)
- gestione dei rapporti con i cittadini che rifiutano la compilazione, obbligatoria
- liquidazione dei compensi

Indagini campionarie previste per il Comune di Cesena per l'anno 2021:

- indagine Europea sulla salute;
- aspetti della vita quotidiana;

Gli incentivi relativi al Censimento 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, mantenendo competenze ed esperienza all'interno.
L''indagine sul campo si svolge ogni anno nel periodo Ottobre-Dicembre, ma le attività preparatorie iniziano fin dal mese di Marzo-Aprile e quelle post (verifiche anagrafiche) continuano nei mesi successivi.

Un censimento è attività complessa e con una varietà di aspetti da considerare, anche trasversali all'Ente e inerenti la sfera del cittadino: come sopra detto, si ritiene opportuno che il maggior coordinamento/supporto tecnico-statistico avvenga con personale interno al Servizio SIT-Statistica Associato, con una specializzazione di qualità.

Per il censimento Permanente 2021 la proposta di incentivo, condivisa da tutti i componenti del Servizio e dal Dirigente, è pari a 6.000 €, ripartito come da prospetto sotto indicato.

L'importo è il medesimo degli anni 2018-2019, nonostante ISTAT, a causa del mancato Censimento nel 2020, abbia estratto un campione più ampio rispetto agli anni passati.

- Ufficio Statistica: euro 3.300;
- Ufficio SIT: euro 2.700

considerato che il personale SIT, avente ruolo di back-office all'interno dell'UCC, sarà coinvolto in misura parziale rispetto al Responsabile UCC e il suo Staff.

L'importo di **6.000 euro,** verrà ripartito, in accordo con il Dirigente di Settore, suddividendo le quote all'interno degli uffici in base all'effettivo supporto e responsabilità nelle seguenti attività:

- gestione dei rapporti con ISTAT e trasferimento direttive a tutta la rete censuaria
- attività amministrativa preparatoria e consultiva
- predisposizione mappe delle zone censuarie
- supporto ai rilevatori
- supporto tecnico per i tablet e le problematiche software
- presenza ai CCR (Centri Comunali di Rilevazione),
- supporto recupero mancate risposte
- supporto confronto censimento-anagrafe
- ecc.

Conclusa la Rilevazione Censuaria, è prevista una ***verifica dell'attività di ciascun componente del Servizio*** e un eventuale aggiustamento della proposta di ripartizione in base ai criteri sopra-definiti. I compensi saranno liquidati, al netto degli oneri e dell'Irap, a seguito di specifica attestazione del Dirigente/Responsabile delle attività svolte dai dipendenti e della relativa quota individuale spettante.

B. Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni e nelle rilevazioni campionarie – anno 2021. Comune di Montiano

Nell'ambito della somma assegnata al Comune di Montiano da parte dell'ISTAT, gli incentivi da destinarsi al personale coinvolto nelle operazioni censuarie e inserito, con delibera di G.C. n. 36 del 18/11/2020, all'interno dell'Ufficio Centrale di Censimento del Comune di Montiano, ammontano ad euro 1.200,00.

I compiti e le principali funzioni dell'UCC risultano quelli di seguito elencati:

- mettere in pratica le disposizioni emanate dall'Istat in materia di organizzazione dell'Ufficio e di svolgimento delle rilevazioni;
- svolgere le rilevazioni secondo modalità e tempi disposti dal presente Piano e dalle circolari dell'Istat;
- selezionare e nominare i rilevatori e i loro eventuali coordinatori, secondo criteri e tempi stabiliti da circolari dell'Istat;
- collaborare con l'URC e l'UPC (Ufficio Regionale di Censimento e Ufficio Provinciale di Censimento) all'organizzazione e, ove richiesto dall'Istat, all'erogazione della formazione degli operatori comunali utilizzando i materiali predisposti dall'Istat;
- costituire uno o più Centri Comunali di Rilevazione (CCR), con compiti di informazione, assistenza ai rispondenti alla compilazione, recupero delle mancate risposte;
- monitorare l'andamento delle rilevazioni e intervenire nei casi di criticità;
- accertare eventuali casi di violazione dell'obbligo di risposta da parte di famiglie e convivenze, dandone tempestiva comunicazione all'Istat;
- provvedere alla verifica delle incoerenze tra le unità rilevate e quelle presenti in anagrafe secondo le modalità che saranno definite da circolari tecniche predisposte dall'Istat;
- redigere i documenti di rendicontazione contabile dei costi sostenuti, secondo le modalità e i tempi stabiliti dall'Istat.

Modalità di ripartizione

L'importo di **euro 1.200,00,** verrà ripartito, in accordo con il Dirigente/Responsabile di Settore, tra il personale coinvolto nelle sopraindicate procedure, **in base all'effettivo supporto e responsabilità**, **tenuto conto della categoria di inquadramento e del ruolo**, così come definito nella tabella seguente:

Ruolo	COMPITI CENSIMENTO	QUOTA INCENTIVO
Istruttore Direttivo Amm.vo Unione Valle Savio – cat. D, Assegnato in servizio al Comune di Montiano	Responsabile ufficio di Censimento e Coordinatore dei rilevatori	In base al rendiconto dell'attività svolta da redigersi al termine delle attività censuarie
Istruttore Amm.vo contabile – cat. C Unione Valle Savio – Assegnato in percentuale in servizio al Comune di Montiano	Collaboratore	In base al rendiconto dell'attività svolta da redigersi al termine delle attività censuarie

Conclusa la Rilevazione Censuaria, è prevista una **verifica dell'attività svolta dal personale direttamente coinvolto nelle attività** di cui trattasi e la predisposizione della proposta di ripartizione dei relativi compensi, da parte del Dirigente/Responsabile competente.

Il Comune di Montiano provvederà a versare all'Unione dei Comuni Valle del Savio, la quota complessiva dei compensi da riconoscere al personale, che saranno liquidati, al netto degli oneri e dell'Irap, a seguito di specifica attestazione del Dirigente/Responsabile delle attività svolte dai dipendenti e della relativa quota individuale spettante.

C. Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni e nelle rilevazioni campionarie – anno 2021. Comune di Verghereto

Nell'ambito della somma assegnata al Comune di Verghereto da parte dell'ISTAT, gli incentivi da destinarsi al personale coinvolto nelle operazioni censuarie e inserito all'interno dell'Ufficio Centrale di Censimento del Comune di Verghereto, ammontano a stimati euro 1.500,00 da verificare, in fase di rendicontazione e effettivo trasferimento delle risorse in Unione.

I compiti e le principali funzioni dell'UCC risultano quelli di seguito elencati:

- mettere in pratica le disposizioni emanate dall'Istat in materia di organizzazione dell'Ufficio e di svolgimento delle rilevazioni;
- svolgere le rilevazioni secondo modalità e tempi disposti dal presente Piano e dalle circolari dell'Istat;
- selezionare e nominare i rilevatori e i loro eventuali coordinatori, secondo criteri e tempi stabiliti da circolari dell'Istat;
- collaborare con l'URC e l'UPC (Ufficio Regionale di Censimento e Ufficio Provinciale di Censimento) all'organizzazione e, ove richiesto dall'Istat, all'erogazione della formazione degli operatori comunali utilizzando i materiali predisposti dall'Istat;
- costituire uno o più Centri Comunali di Rilevazione (CCR), con compiti di informazione, assistenza ai rispondenti alla compilazione, recupero delle mancate risposte;
- monitorare l'andamento delle rilevazioni e intervenire nei casi di criticità;
- accertare eventuali casi di violazione dell'obbligo di risposta da parte di famiglie e convivenze, dandone tempestiva comunicazione all'Istat;
- provvedere alla verifica delle incoerenze tra le unità rilevate e quelle presenti in anagrafe secondo le modalità che saranno definite da circolari tecniche predisposte dall'Istat;
- redigere i documenti di rendicontazione contabile dei costi sostenuti, secondo le modalità e i tempi stabiliti dall'Istat.

Modalità di ripartizione

L'importo di **euro 1.500,00 (**da verificare, in fase di rendicontazione e effettivo trasferimento delle risorse in Unione), verrà ripartito, in accordo con il Dirigente/Responsabile di Settore, tra il personale coinvolto nelle sopraindicate procedure, **in base all'effettivo supporto e responsabilità, tenuto conto della categoria di inquadramento e del ruolo.**

Conclusa la Rilevazione Censuaria, è prevista una **verifica dell'attività svolta dal personale direttamente coinvolto nelle attività** di cui trattasi e la predisposizione della proposta di ripartizione dei relativi compensi, da parte del Dirigente/Responsabile competente.

Il Comune di Verghereto provvederà a versare all'Unione dei Comuni Valle del Savio, la quota complessiva dei compensi da riconoscere al personale, che saranno liquidati, al netto degli oneri e dell'Irap, a seguito di specifica attestazione del Dirigente/Responsabile delle attività svolte dai dipendenti e della relativa quota individuale spettante.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le Parti si impegnano a rivedere, nell'ambito della contrattazione per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024, anche in prospettiva del rinnovo del Contratto Nazionale di riferimento, le varie indennità previste dallo stesso CCDI, a seguito dell'analisi dei possibili impatti sul fondo risorse decentrate e fermo restando la salvaguardia degli equilibri tra le diversi voci del fondo, ripartendo prioritariamente dagli argomenti non ancora affrontati o in stallo al tavolo della Delegazione Trattante (superamento dell'incompatibilità tra indennità condizioni lavoro e indennità specifiche responsabilità; indennità condizioni di lavoro per i tecnici; indennità condizioni di lavoro per assistenti sociali, ecc .....)

Dichiarazione congiunta n. 2 - Risorse per Posizioni Organizzative

Le parti concordano di destinare al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, per l'anno 2021, uno stanziamento complessivo di euro 110.000,00. Per gli anni seguenti, tale cifra sarà pari ad un importo complessivo di euro 107.000. Le Parti valuteranno, inoltre, nell'ambito della contrattazione integrativa 2022-2024, l'opportunità di ridefinire la quota di risorse da destinare a retribuzione di risultato, nell'ambito delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.