UNIONE DEI COMUNI "VALLE DEL SAVIO"

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo - anno 2022

(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>Ipotesi di contratto del 06/10/2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Annualità economica 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Presidente – Francioni Alessandro (Direttore Generale)
Componenti – Tagliabue Stefania (Dirigente Settore Personale e Organizzazione)
OO.SS. 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, non dirigente, comparto Funzioni Locali</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Criteri di ripartizione risorse decentrate annualità economica 2022</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. 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 10/10/2022.</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 2022-2024 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 30 del 28/03/2022.</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 e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 2 del 25/01/2022.</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 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da verbale di validazione PGN 21879 del 20/06/2022.</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

- Criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2022.

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 2022 (esclusi i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, quali: indennità di comparto, progressioni economiche 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: € 6.000,00 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 integrativa; 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 per specifiche responsabilità
Importo previsto: € 57.500,00 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: compensare l'esercizio di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità secondo i criteri definiti dal contratto integrativo. Per l'Utenza: favorire il buon funzionamento dell'organizzazione.

Progressioni Economiche orizzontali

Importo: € 4.800,00
Riferimento Contratto nazionale: art. 16 e art. 68, c. 2, lett. j), CCNL 21/05/2018;
Riferimento contratto aziendale: art. 12 CCDI 2019-2021;
Criteri di attribuzione: le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, 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).

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: 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 nazionale: art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018;
Riferimento contratto aziendale: allegato 2 al 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: il progetto si pone l'obiettivo di incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività relative alla realizzazione di studi di fattibilità, sperimentazione o successiva fase di modifica ed implementazione di funzioni gestite in forma associata, per le quali è richiesto un particolare impegno nonché 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 al 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.

Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti 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: € 9.000,00 (performance organizzativa); € 80.940,03 (performance individuale)
Riferimento Contratto nazionale: art. 67, commi 4 e 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 2019-2021;
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

Incentivi per funzioni tecniche

Importo previsto: € 25.000,00
Riferimento normativo: art. 113, D.Lgs. 50/2016;
Riferimento Contratto nazionale: art. 68, comma 2, lett. g);
Riferimento Contratto aziendale: art. 17 CCDI 2019-2021;
Criteri di attribuzione: le modalità ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti, sono definiti nel Regolamento approvato dall'Amministrazione;
Obiettivo: incentivare le funzioni tecniche svolte dai dipendenti per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici.

Compensi ISTAT

Importo previsto: € 6.000,00
Riferimento Contratto nazionale: art. 70-ter, CCNL 21/05/2018;
Riferimento Contratto aziendale: allegato 1 al CCI 2022;
Criteri di attribuzione: le quote di incentivo saranno suddivise all'interno degli uffici in base all'effettivo supporto e responsabilità secondo le modalità definite nel documento allegato al CCI 2022;
Obiettivo: i compensi sono finalizzati ad incentivare le prestazioni connesse alle indagini statistiche periodiche e al censimento permanente della popolazione per l'anno 2022.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il CCI 2022 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 della gestione approvati dall'Amministrazione e sulla base del Sistema di valutazione della Performance Individuale in vigore presso l'Ente. Ai fini della differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è stata prevista l'attribuzione 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, ad una quota massima del 5% del personale di ruolo che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione 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 delle progressioni economiche orizzontali a decorrere dal 1° luglio 2022, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018. La progressione economica è riconosciuta, nel limite delle risorse a tal fine destinate dalla contrattazione integrativa, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, 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 attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal vigente CCNL, orientandolo al raggiungimento degli obiettivi, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, che ha portato l'Amministrazione a rivedere in maniera sostanziale la propria organizzazione, il sistema incentivante rappresenta un importante leva non solo per il mantenimento, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini su un ambito territoriale più ampio, ma anche per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti programmati dall'Amministrazione, sia in riferimento ai progetti previsti nel documento di indirizzo per il Recovery Fund "Next Generation Valle del Savio", che ai progetti finanziati nell'ambito del PNRR. A tal fine, è stato concordato con le Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del vigente CCNL, un aumento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad 10.000 euro, per uno stanziamento complessivo di euro 126.000. Inoltre, nell'ottica di rafforzare la collaborazione a

livello di Unione e l'organizzazione dei servizi su un ambito territoriale più ampio, nell'anno 2022 è proseguita l'analisi volta ad individuare 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, per le quali la contrattazione integrativa ha inteso riservare una quota di risorse variabili, al fine di incentivare il personale direttamente coinvolto nelle relative attività. Inoltre, tenuto conto dell'attuale quadro normativo, che prevede vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, è stata condivisa con le organizzazioni sindacali l'opportunità di confermare gli stanziamenti già previsti per le misure di welfare integrativo in favore del personale dipendente, al fine di consolidare una cultura organizzativa orientata allo sviluppo del benessere dei lavoratori.