



Relazione illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli ex artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 e del CCNL del 21/05/2018 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Contratto del 25/11/21		
Periodo temporale di vigenza	Annuale: relativo all'anno 2021		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Dott. Marco conti Componenti: Vice Responsabile del Personale: Francesca Romagnoli, Presidente CUG: Sabrina Valdrighi R.S.U. dell'Ente: Laura Pierotti, Emilio Volpi, Marina Tosi. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL.		
Soggetti destinatari	Personale non dirigente		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Istituti del trattamento accessorio previsti dal CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie locali. b) Metodologia per la presentazione e rendicontazione dei progetti.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Ai sensi del CCNL Enti locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG 2020/2022) approvato con delibera di Giunta n. 23 del 24/03/21. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2021-2023 è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 28 il 31/03/2021 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Articolo abrogato dal D.lgs n. 33 del 14/03/2013. La Relazione della Performance è stata validata dal nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009	
Eventuali osservazioni	L'Ente non possiede al suo interno figure dirigenziali, eccetto il Segretario.		

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

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determina n. 1382/2021.

Prima di tutto di deve ricordare che la L.R. n. 22 del 3 marzo 2015 "Riordino delle funzioni provinciali e attuazione delle legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni). Modifiche alle LL.RR. 32/2002, 67/2003, 41/2005, 68/2011, 65/2014", come modificata con la Legge regionale 30 ottobre 2015, n.70, ha stabilito che:

- 1) le funzioni in materia di agricoltura di cui all'art. 2, comma 1 lettera a) della L.R. 22/2015, esercitate dall'Unione dei Comuni, sono trasferite alla Regione a far data dal 01/01/2016 nei termini stabiliti per il trasferimento delle medesime funzioni dalle province e dalle città metropolitane e con le modalità di cui all'art.95 della L.R. 68/2011;
- 2) l'Unione svolge dal 01/01/2016 le funzioni di forestazione su tutto il territorio nel quale le svolgeva la provincia di Lucca con l'assegnazione n. 3 unità di personale.

Pertanto in relazione al primo punto, la delibera di Giunta n. 124 del 04/12/2015, immediatamente eseguibile "*Modifica delibera n. 100 del 14/10/2015 avente per oggetto "Decreto Presidente Giunta Regionale n. 167 del 28/09/2015. Trasferimento delle funzioni in materia di agricoltura. Identificazione personale dell'Unione"*", ha individuato definitivamente n. 1 unità di personale che viene trasferito alla Regione Toscana a far data dal 01/01/2016.

In relazione invece al secondo punto, la Regione Toscana, con D.G.R. n. 1030 del 30/10/2015, previe procedure di cui all'art. 13 della L.R. 22/2015, ha individuato (come allegato B) il personale da trasferire alle Unioni di Comuni a decorrere dal 1 gennaio 2016 per l'esercizio delle funzioni in materia di forestazione e che di conseguenza l'Ente con delibera di Giunta n. 141 del 21/12/2015 ha preso atto che:

- l'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio a far data dal 1 gennaio 2016 svolgerà le funzioni in materia di forestazione su tutto il territorio nel quale le svolgeva la provincia di Lucca, nelle more del complessivo riordino degli interventi pubblici forestali e delle modalità di gestione del patrimonio agricolo-forestale della Regione, ai sensi della normativa di cui in premessa.
- il personale di cui all'allegato B della D.G.R. n. 1030/2015, dipendenti della provincia di Lucca e composto da n. 3 unità, a far data dal 1 gennaio 2016 è stato trasferito nei ruoli di questa Unione dei Comuni per lo svolgimento delle funzioni in materia di forestazione.
- ai sensi dell'art. 13, comma 9 della L.R. 22/2015 il personale trasferito, salvo diverso accordo tra la provincia e l'Unione, previa consultazione con le OO.SS., continua ad operare presso il luogo di lavoro della provincia da cui è stato trasferito, utilizzando a titolo gratuito le risorse strumentali e i beni mobili e immobili già in uso.

Viene rilevato inoltre che:

- la circolare n.12 del 23 marzo 2016 della Ragioneria Generale dello Stato avente ad oggetto "Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2016 - Circolare MEF-RGS n. 32 del 23 dicembre 2015 - Ulteriori indicazioni" nella scheda tematica I.3 - Contrattazione integrativa, dà indicazioni in merito all'applicazione dell'art.1 c. 236 della legge 208/2015;
- che l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che "a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato;

Con la delibera della Giunta n. 182 del 24/12/2019, immediatamente eseguibile, è stato approvato il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021.

I nuovi istituti introdotti dal sopracitato CCDI sono applicati a decorrere dall'anno 2020, ad eccezione di quelli per cui il CCNL del 21/5/2018 prevede una immediata ed incondizionata applicazione.

La ripartizione delle risorse per l'anno 2021 avviene invece come sopradetto nelle modalità e negli importi definiti dal previgente CCDI.

L'Ente promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In conformità alle prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, l'Ente riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.

Le somme soprarichiamate sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance organizzativa, sia con riferimento agli standard e agli obiettivi del servizio di appartenenza.

La performance dei dipendenti si articola come segue:

a) **performance organizzativa**, a cui l'Ente destina la quota del 60% delle risorse disponibili definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti mediante l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti parametri generali:

- punteggio complessivo conseguito nella valutazione ai fini della performance individuale;
- presenza in servizio.

b) **performance individuale**, a cui l'Ente destina la quota del 40% delle risorse disponibili consistente nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, sarà valutata in considerazione dei seguenti fattori:

- grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione;
- grado di partecipazione e contributo al risultato;
- comportamento organizzativo.

Nel corso dell'anno di valutazione il responsabile competente cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi ad "apprezzamenti" o "rilievi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione; tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene formulata dal responsabile competente in sede di conferenza dirigenziale, presieduta dal presidente del nucleo di valutazione.

L'Ente ha facoltà di definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente cui fare corrispondere specifici compensi destinati esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto

I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'Amministrazione.

La Giunta, con la proposta di riorganizzazione degli uffici approvata con delibera n. 49/2021 ha previsto una struttura ed un'assegnazione della riserva "personale" per far fronte nel miglior modo possibile, stante le attuali disponibilità, ai compiti dell'Unione dei Comuni dando precisa priorità alle materie delegate.

Con l'attuale programma si vuole porre basi per mettere in condizione la struttura di poter operare al meglio possibile in considerazione anche dei gravi tagli finanziari avvenuti con le nuove disposizioni legislative.

Si vuole in sostanza:

- 1- Gestire in maniera ottimale le funzioni in materia di forestazione assegnate dalla R.T.
- 2- Adeguare lo stock dei residui attivi e passivi dell'Ente in base a quanto previsto dall'art. 3 comma 7 del d.lgs. n. 118 del 2011 (e s. m. e i.) eliminando per quanto possibile situazioni arretrate che appesantiscono la gestione dell'Ente.
- 3- Effettuare la cosiddetta "armonizzazione contabile"
- 4- Gestire la fatturazione elettronica e lo "split payment"
- 5- Migliorare le procedure operative.
- 6- Creare strumenti di base, funzionali al miglioramento della gestione dell'Ente.
- 7- Adeguare il sito istituzionale dell'Ente secondo le disposizioni del D.Lgs. 33/2013.
- 8- Aggiornare l'inventario e l'archivio.

- 9- Aggiornare la relazione al Piano Anticorruzione e della Trasparenza 2021/2023 approvato con delibera n.28 del 31/03/21.
- 10- Organizzare e gestire il Piano Strutturale Intercomunale.
- 11- Gestire le procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, vincolo idrogeologico e i pareri relativi a procedimenti in materia paesaggistica.

In particolare infatti, oltre alle due funzioni fondamentali in materia di Protezione civile e Statistica, l'Unione dei Comuni ad oggi esercita in forma associata le seguenti funzioni:

- Piano Strutturale Intercomunale di cui all'art. 23 della L.R. 65/2014 (già attivo dal 22/08/2016)
- Procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, vincolo idrogeologico, pareri relativi a procedimenti in materia paesaggistica (a far data dal 01/05/2017).

I progetti incentivanti riguardano nell'Unione una modalità sia tecnica che operativa per la pianificazione in termini di gestione di attività, risorse e tempi per il raggiungimento di un obiettivo definito; l'incremento della produttività nelle attività interessate scaturisce dal rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse impiegate per ottenerli. I risultati devono essere considerati sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. Il volume delle risorse deve riferirsi ai fattori tecnici, umani, produttivi e finanziari impiegati.

L'organizzazione dell'Unione orienta la propria azione anche per perseguire le finalità fondamentali dell'azione dell'ente locale di soddisfazione della domanda sia in termini quantitativi che qualitativi. Il risultato dell'azione amministrativa che sta alla base del lavoro dei progetti incentivanti, non può che riferirsi all'effettivo conseguimento dei "prodotti finali" complessivamente riguardanti la soddisfazione dei bisogni.

Tale circostanza attribuisce valore sociale al risultato ottenuto che non sempre risulta essere direttamente correlato all'incremento delle prestazioni intermedie e dei vincoli e controlli propri delle attività burocratiche, dovendosi in definitiva esplicitare quale razionalizzazione dell'attività posta in essere in termini di maggiore snellezza delle procedure, semplificazione amministrativa, modalità di accesso e quindi, in ultima analisi, efficacia. In ambito pubblico, peraltro, non sempre è possibile operare una valutazione della produttività sul piano prettamente economico, poiché mancano importanti termini di riferimento presenti in ambito privato, quali il profitto e il prezzo.

Gli obiettivi contenuti nei progetti devono:

- Essere sempre riferiti a singoli aspetti osservabili riguardanti i risultati o il funzionamento dell'Ente (per esempio le caratteristiche di un servizio, le fasi per giungere alla realizzazione del servizio stesso, ecc.).
- Hanno valore se incidono positivamente su indici e proprietà che qualificano l'Ente in ordine ai seguenti aspetti:
 - a) Efficacia: rapporto fra obiettivi e risultati ottenuti;
 - b) Efficienza: rapporto fra risorse che ci si attende di usare e quelle effettivamente utilizzate;
 - c) Flessibilità: capacità di orientare adeguatamente l'azione alle mutate condizioni contestuali;
 - d) Qualità del lavoro: rapporto fra aspettative delle persone e caratteristiche del lavoro;
 - e) Qualità dei risultati: rapporto fra risultati amministrativi ed aspettative del cliente/utente/cittadinanza;
 - f) Trasparenza: controllabilità esterna degli atti;
 - g) Economicità: equilibrio economico sul lungo periodo.

Gli obiettivi contenuti nei progetti si riferiscono alle scelte strategiche di cambiamento che si accompagnano a quelle di mantenimento della situazione esistente e si possono specificare mediante scelte di cambiamento con soluzioni del tutto nuove (innovazione) oppure di cambiamento incrementale (miglioramento).

Si può quindi sostenere che il raggiungimento degli obiettivi del programma è fondamentale per l'Unione dei Comuni e potrà essere proficua a condizione che le risorse umane e materiali disponibili siano concentrate su pochi e precisi argomenti prioritari.

Si richiede in particolare la partecipazione responsabile di tutti, ognuno in rapporto al suo profilo professionale e posizione nell'organizzazione, la disponibilità a partecipare ad un programma finalizzato con il fondo per la produttività.

Il programma, che coinvolge tutto il personale non titolare di P.O., è articolato in gruppi di lavoro, prevede obiettivi precisi, monitoraggio mensile e verifica finale entro il 30/04/2022.

I gruppi di lavoro saranno formati dal personale all'interno di ogni servizio sotto la guida dei Responsabili P.O. di riferimento.

Per ogni gruppo di lavoro verranno definiti precisi progetti e un compenso rapportato alla quantità e difficoltà del lavoro; il Responsabile P.O. di Servizio di riferimento verificherà l'andamento del lavoro, valutando singolarmente ogni dipendente con una scheda di valutazione basata sui criteri di impegno, qualità e capacità. Verrà assegnato ad ogni dipendente un punteggio di valutazione che costituirà la base percentuale per la determinazione del compenso per l'incentivazione della produttività riferito al programma.

Il Segretario verrà informato e farà da coordinatore.

Il termine per la realizzazione del programma viene fissato entro il 30/04/2022.

L'importo a disposizione al netto delle indennità è pari a € 57.000,00 (di cui € 1.368,00 a disposizione per il **premio individuale per eccellenza** che può essere attribuito nella quota massima del 20% del personale dipendente) e nella Conferenza dei Responsabili P.O. presieduta dal Segretario saranno individuate le cifre a disposizione per ogni gruppo di lavoro, facendo presente che ogni dipendente sarà valutato singolarmente.

Come stabilito dall'art. 10 del "**Regolamento disciplinante il Sistema di misurazione e valutazione della Performance**" approvato con Delibera di Giunta n. 183 del 24/12/2019 la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale non titolare di P.O., di competenza dei responsabili dei servizi, sono collegate:

a) all'apporto alla performance organizzativa (punti 60 su 100), in termini di:

- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;

b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (punti 40 su 100).

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	13.394,40
Progressioni orizzontali	37.610,43
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio – reperibilità	20.503,88
Indennità di maneggio valori	765,00
Lavoro notturno e festivo	3.000,00
Progressioni orizzontali 2021	8.538,11
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1, CCNL 21/05/2018)	23.650,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 2, CCNL 21/05/2018)	3.150,00
Compensi utenza - Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.a) CCNL 2016-2018	2.551,78
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016) Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/05/2018	8.500,00
Compensi ISTAT - Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/05/2018	2.800,00
Performance organizzativa di cui all'art.68 c. 2 lettera a) CCNL 21/05/2018	34.200,00
Performance individuale di cui all'art.68 c. 2 lettera b) CCNL 21/05/2018	22.800,00
Altro	
Totale	181.463,60
Somme rinviate	9.224,23
Totale	190.687,83

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL del 21/05/18.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale, si applica il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della Giunta n. 151/2013, aggiornato con delibera di Giunta n. 191/2017, in base delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e il D.lgs. 141/2011.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'art. 9, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazione, in legge 30 luglio 2010 n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 e l'art. 1 comma 236 della legge 28/12/2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) avevano introdotto innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per l'anno 2016:

- cessazione, con decorrenza 1° gennaio 2015, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dal citato D.L. 78/2010 concernenti i trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo) prorogate dal D.P.R. 4 settembre 2013, n.122 sino al 31 dicembre 2014;
- non si applicano più i blocchi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 vale a dire fondo non superiore all'importo del 2010 e riduzione proporzionale del fondo se diminuiscono i dipendenti in servizio.
- nel computo delle risorse decentrate vanno considerate le somme per le P.O. e il limite di spesa è considerato il F/do 2015.
- il contratto integrativo decentrato può prevedere, pertanto dal 01/01/2015, la destinazione di quota parte delle risorse all'applicazione dell'istituto della *progressione orizzontale*.

Le parti concordano di effettuare nell'anno 2021, a valere sul fondo del 2021, le progressioni orizzontali all'interno delle categorie B, C e D per una quota non superiore al 50% degli aventi diritto in ogni rispettiva categoria, utilizzando i nuovi criteri generali approvati in base a quanto stabilito nel CCNL del 21/05/18.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi PEG 2021/2023, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Segretario
Dott. Marco Conti