CONVENZIONE FRA I COMUNI DI BAGNO DI ROMAGNA, CESENA, MERCATO SARACENO, SARSINA, VERGHERETO E L'UNIONE VALLE DEL SAVIO, PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DELLA FUNZIONE PERSONALE (ART. 7, COMMA 3, L.R. 21/2012 SUCC. MODIF., DECRETO LEGGE N. 78/2010, ART. 14, COMMA 27, lett. A).

U
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SAVIO
AOO principale dell'Unione Valle Savio
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0031779/2025 del 01/08/2025
Firmatario: ENRICO CANGINI, MONICA ROSSI, ENRICO SPIGHI, ENRICO SALVI, IGNAZIO PALAZZI, ENZO LATTUCA

L'anno duemilaventicinque, il giorno uno del mese di agosto,

1° agosto 2025

in Cesena nella Sede dell'Unione dei Comuni "Valle del Savio".

SCRITTURA PRIVATA IN MODALITA' ELETTRONICA

TRA

- ROSSI MONICA, nata a Mercato Saraceno (FC) l'11 giugno 1956, la quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di Presidente pro-tempore dell'**UNIONE DEI COMUNI "VALLE DEL SAVIO"** (codice fiscale: 90070700407), con sede in Cesena (FC), Piazza del Popolo n. 10, in esecuzione della deliberazione di Consiglio n. 7 del 31/07/2025;

- LATTUCA ENZO, nato a Cesena (FC) il 9 febbraio 1988 il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di Sindaco pro-tempore del **COMUNE DI CESENA** (codice fiscale: 00143280402), con sede in Cesena (FC), Piazza del Popolo n. 10, in esecuzione della deliberazione di Consiglio comunale n. 68 del 30/07/2025;

- SPIGHI ENRICO, nato a Cesena (FC) il 23 dicembre 1981, il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di Sindaco pro-tempore del **COMUNE DI BAGNO DI ROMAGNA** (codice fiscale: 81000330407), con sede in San Piero in Bagno (FC), P.zza Martiri 25 Luglio 1944 n. 1, in esecuzione della deliberazione di Consiglio comunale n. 22 del 28/07/2025;

- PALAZZI IGNAZIO, nato a Ravenna (RA) il 30 ottobre 1989, il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di Vice Sindaco pro-tempore del **COMUNE DI MERCATO SARACENO** (codice fiscale: 00738210400), con sede in Mercato Saraceno (FC), P.zza Mazzini n. 50, in esecuzione della deliberazione di Consiglio comunale n. 30 del 30/07/2025;

- CANGINI ENRICO, nato a Cesena (FC) il 16 novembre 1992, il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di Sindaco pro-tempore del **COMUNE DI SARSINA** (codice fiscale: 81000770404), con sede in Sarsina (FC), Largo Alcide De Gasperi n.9, in esecuzione della deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 29/07/2025;

- SALVI ENRICO, nato a Verghereto (FC) il 23 ottobre 1952, il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di Sindaco pro-tempore del **COMUNE DI VERGHERETO** (codice fiscale: 00749660403), con sede in Verghereto (FC), Via Caduti d'Ungheria n.11, in esecuzione della deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 24/07/2025;

PREMESSO che:

- l'ambito ottimale dell'Unione Valle Savio è stato individuato con deliberazione della Giunta Regionale n. 286 del 18 marzo 2013, ai sensi della L.R. n. 21/2012, nel distretto socio-sanitario Cesena – Valle Savio che ricomprende i seguenti sei comuni: Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Montiano, Sarsina e Verghereto, per una popolazione complessiva di 116.599 abitanti (2021) su un'estensione territoriale di 810,14 km2;

- l'Unione è stata costituita in data 24 gennaio 2014 tra i Comuni predetti in conformità all'art. 32 del TUEL, all'art. 14 del D.L. 78/2010 ss.mm. e ii. ed

alla L.R. 21/2012;

- lo scopo primario nella quale la stessa si riconosce è l'esercizio di funzioni e servizi a beneficio dell'intera comunità amministrata, in conformità ai principi di autogoverno locale, sussidiarietà, adeguatezza e differenziazione;

- ad oggi risultano conferite dai Comuni all'Unione:

1. le funzioni della montagna (Comuni di Verghereto, Bagno di Romagna, Sarsina e Mercato Saraceno);

2. le funzioni: protezione civile, sistemi informatici e delle tecnologie dell'informazione, servizi sociali, sportello unico telematico delle attività produttive (SUAP), stazione unica appaltante, statistica (ad eccezione del Comune di Sarsina), turismo e marketing territoriale, controllo di gestione;

3. i seguenti servizi generali in convenzione art. 30 Tuel: prevenzione della corruzione e trasparenza, protezione dei dati personali, formazione del personale, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, progettazione in ambito europeo (ad eccezione del Comune di Cesena);

- in adempimento di quanto previsto dall'art. 14, comma 27 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, e successive modifiche ed integrazioni, i Comuni di Montiano e Verghereto hanno altresì conferito in Unione tutte le funzioni fondamentali di cui all'art. 14, comma 27, del precitato (ad eccezione della lettera l) – anagrafe e stato civile);

- per quanto riguarda il Comune di Verghereto, vi è stata una revisione, seppure parziale, di tale assetto (sono state riacquisite dallo stesso Comune le seguenti funzioni:

1. lavori pubblici, manutenzione del territorio, illuminazione pubblica e cimiteri;

2. organizzazione e gestione dei servizi scolastici, compresa l'edilizia scolastica;

3. patrimonio;

4. altre funzioni a queste necessariamente correlate: personale, ambiente, acquisti, assicurazioni);

- risultano attive, inoltre, in Unione varie e diversificate forme collaborative e di convenzionamento, sviluppate nel corso di vita dell'Ente stesso, in un'ottica di efficace gestione dei servizi e coordinamento in ambito territoriale di determinate attività;

- il processo di sviluppo degli assetti istituzionali, tutt'altro che statico, guarda ora verso nuove ed ulteriori forme collaborative che possano contribuire ad accrescere l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, in tal senso va richiamato quanto previsto dal Programma Regionale di Trasformazione (PRT) promosso dalla Regione Emilia-Romagna che individua, tra le priorità per l'amministrazione pubblica:

1. la valorizzazione del capitale umano;

2. l'innovazione organizzativa;

3. il rafforzamento delle competenze tecniche, digitali e gestionali;

4. la gestione integrata e associata dei servizi, in particolare per i Comuni medio- piccoli;

- in particolare il PRT promuove l'attuazione di modelli associativi avanzati tra enti locali per migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi, anche tramite il rafforzamento della funzione del personale in forma unificata, come leva trasversale e strategica;

- è proprio per questo motivo ed in ragione dell'analisi puntualmente svolta

che gli Enti hanno determinato il conferimento in Unione della funzione di gestione del personale, intervento che si inserisce in una strategia di razionalizzazione e integrazione dei servizi che punta a:

1. migliorare l'efficacia e l'omogeneità nella gestione delle risorse umane;

2. garantire maggiore professionalizzazione e specializzazione;

3. ottimizzare l'utilizzo delle competenze e delle economie di scala;

- non sfugge certo come il personale rappresenti un elemento trasversale e strategico nel funzionamento dell'Unione;

- la sua gestione centralizzata potrà consentire di raggiungere alcuni fondamentali obiettivi:

1. migliorare l'attuazione delle politiche comuni, anche mediante la diffusione di buone pratiche, in una logica di semplificazione delle procedure interne.

2. professionalizzare la gestione del personale con strutture dedicate e competenze qualificate;

3. garantire equità, omogeneità e innovazione nei processi HR dei Comuni aderenti;

4. promuovere integrazione, semplificazione e digitalizzazione nei processi amministrativi del ciclo del personale;

- il conferimento della funzione del personale, e più in generale il processo di rafforzamento istituzionale dell'Unione Valle Savio, si colloca, dunque, in una logica di governance integrata orientata alla qualità dei servizi, all'equità territoriale e alla sostenibilità amministrativa;

- la gestione unitaria delle funzioni permette ai Comuni di superare vincoli strutturali, condividere competenze e costruire una comunità più coesa e

resiliente;

- tale evoluzione rappresenta un modello virtuoso di cooperazione intercomunale che, pur tenendo conto delle specificità locali, punta al rafforzamento della capacità amministrativa e allo sviluppo strategico dell'intero comprensorio;

- che tali elementi sono ben rappresentati nell' analisi di fattibilità ufficio unico del personale curato dalla società Poleis quale allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale;

- i sopra elencati Comuni e l'Unione stessa hanno approvato il conferimento all'Unione della funzione relativa alla gestione del personale, nelle modalità e nelle forme espressamente previste dalla presente convenzione, al fine di perseguire l'obiettivo di una gestione ottimale sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza;

ciò premesso e ratificato a far parte integrante e sostanziale del presente atto le parti convengono e stipulano quanto segue.

ART. 1 - OGGETTO DELLA CONVENZIONE

1. La presente convenzione stipulata ai sensi dell'art. 32 Tuel e art.li 6 e 7 dello Statuto dell'Unione Valle Savio (d'ora in poi Unione), disciplina il conferimento all'Unione da parte dei Comuni aderenti elencati in premessa, delle attività e compiti di gestione e amministrazione del personale. Il conferimento in Unione comprende la gestione dei procedimenti in materia di amministrazione giuridica, economica, previdenziale del personale, sviluppo e organizzazione e adozione dei relativi regolamenti, che saranno svolte dalla stessa attraverso una apposita struttura dedicata, alle condizioni e con le modalità di cui alla presente convenzione.

2. La predetta struttura, nel documento denominata Settore Personale e Organizzazione istituita presso l'Unione assume la titolarità della funzione di amministrazione del personale anche degli altri enti in forza della delega ex art. 30 comma 4 Tuel, che produce effetto con la sottoscrizione della presente convenzione.

3. La gestione unitaria della funzione del personale persegue l'obiettivo dell'ottimale svolgimento della medesima sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, nonché l'intento di assicurare l'unicità della conduzione e la semplificazione secondo principi di professionalità e responsabilità.

4. In particolare vengono conferite le funzioni comprendenti tutti i compiti e le attività inerenti:

a) Reclutamento;
b) Gestione giuridica ed amministrativa del rapporto di lavoro;
c) Rilevazione e registrazione e controllo delle presenze/assenze;
d) Gestione economica e previdenziale;
e) Rilevazioni statistiche;
f) Organizzazione generale;
g) Relazioni Sindacali e più in generale ogni più ampio supporto alla contrattazione decentrata, tendente alla progressiva armonizzazione dei contratti decentrati in essere;
h) Gestione unitaria di tutti gli istituti contrattuali;
i) Supporto nel processo di valutazione delle prestazioni (performance individuali del personale);
j) Sviluppo delle attività formative generali e formazione D.Lgs. 81/2008;

Le suddette attività sono meglio specificate nell'allegato A) che fa parte integrante della presente convenzione precisando che tale elenco potrà essere oggetto di modifiche, integrazioni e/o specificazioni con appositi atti della Giunta dell'Unione a seguito di analoghi provvedimenti delle Giunte dei Comuni aderenti senza necessità di modificare la presente convenzione stante l'integralità del conferimento della funzione in questione.

5. Sono fatte salve le condizioni sottese alle convenzioni stipulate dagli enti sino alla data di scadenza in materia di gestione unitaria a livello di Unione e/o Provincia di Forlì-Cesena concernenti:

a. le Attività legate alla formazione e sicurezza del lavoro D.lgsvo 81/2008;

b. le Attività del NdV o OIV per l'Unione e i Comuni aderenti;

c. le attività dell'Ufficio Associato per la prevenzione e risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale degli enti del territorio delle Provincie della Romagna;

6. L'ambito territoriale per la gestione oggetto della presente convenzione è individuato nel territorio dei comuni aderenti.

ART. 2 - FINALITA'

1. Il conferimento all'Unione delle attività e delle funzioni correlate all'amministrazione delle risorse umane rappresenta una modalità organizzativa in grado di incrementare l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e la qualità dei servizi afferenti alla funzione conferita attraverso:

a) l'organizzazione di una struttura fortemente specializzata;

b) il progressivo ottenimento di economie di scala concentrando ed efficientando la produzione dei servizi con riduzione dei costi generali

e specifici di espletamento del servizio, fermi restando gli standards attuali;

c) la valorizzazione e sviluppo della crescita professionale del personale dedicato;

d) l'avvio di processi volti a rafforzare le modalità di concertazione territoriale;

e) l'attuazione di una gestione coordinata e ottimale dei servizi eventualmente affidati a terzi;

f) l'uniformazione, standardizzazione, miglioramento e informatizzazione delle procedure ed i comportamenti;

g) la promozione della progressiva integrazione dell'attività e delle modalità di gestione del personale all'interno dell'Unione.

2. La gestione unificata deve garantire, attraverso un costante monitoraggio, il presidio dei bilanci e delle problematiche contabili ed il rispetto dei vincoli di finanza pubblica gravanti sull'Unione e sui singoli enti conferenti la funzione.

ART. 3 - DECORRENZA DEL TRASFERIMENTO DELLA FUNZIONE

1. Il conferimento all'Unione delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 1 della presente convenzione avviene con decorrenza 1° gennaio 2026 e si sviluppa in base ad una progressiva gradualità di azioni individuate nel progetto organizzativo che verrà preventivamente approvato dalla Giunta dell'Unione prima della suddetta decorrenza e secondo un cronoprogramma di attività da attuarsi entro il primo anno di gestione. A tal fine i Comuni e l'Unione si impegnano ad esercitare ed a perfezionare entro il minor tempo possibile e comunque entro il 31/12/2025, secondo il principio di leale

collaborazione, tutte le azioni necessarie e/o opportune volte a garantire l'effettività e l'integralità del conferimento all'Unione delle funzioni e delle attività di cui all'art. 1, comma 4, mettendo a disposizione per il primo anno di attività e per una parte del tempo lavoro il personale degli enti impiegato nella funzione a titolo di supporto alla struttura.

2. Dalla data di decorrenza della presente convenzione l'Unione esercita le competenze e svolge le funzioni e le attività conferite dai Comuni, senza che residuino in capo ai Comuni attività amministrative e compiti riferibili alla stessa funzione con espresso divieto di qualsiasi mantenimento in capo al Comune di attività e compiti attinenti alla funzione trasferita. All'interno di ciascun Ente sarà individuato un dipendente con funzioni di referente unico, al quale il Settore Personale e Organizzazione dell'Unione farà riferimento per la richiesta di tutte le informazioni/documentazione necessarie alla gestione della funzione sia nella fase transitoria che a regime.

3. Le parti convengono che non vengono conferite all'Unione ma restano di competenza esclusiva dei singoli Comuni in quanto prerogativa prevista per legge e CCNL dei singoli enti le seguenti attività:

a) atti di nomina e di indirizzo alla delegazione trattante e indirizzi in materia di incremento ed utilizzo del fondo risorse decentrate in base alle vigenti disposizioni in materia;

b) indirizzi per l'elaborazione PTFP e variazioni di bilancio conseguenti;

c) ogni altra attività residuale appartenente alla competenza degli organi di direzione politica o dei Dirigenti/Responsabili di Settore nella loro qualità di "datore di lavoro" nel rispetto delle prerogative di legge o dei Contratti

Collettivi di Lavoro.

4. Resta in ogni caso l'impegno per il Settore Personale ed Organizzazione dell'Unione, in merito alle attività di cui ai commi che precedono, di fornire ai Comuni l'assistenza e il supporto sotto il profilo giuridico e contabile e la necessaria consulenza anche nella redazione degli eventuali atti che si dovessero rendere necessari.

ART. 4 - ORGANICO DEL SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE – CESSIONE CAPACITA' ASSUNZIONALI – CESSIONE SALARIO ACCESSORIO

1. L'Unione costituisce e rende operativa con propri atti la modifica della macro – struttura dell'ente individuando la struttura organizzativa del Settore Personale e Organizzazione e dotandola del personale e delle risorse finanziarie, tecnico-informatiche e logistiche funzionali all'esercizio dell'attività conferita.

2. L'Unione si avvale di personale proprio e/o trasferito dai Comuni conferenti nei limiti della dotazione necessaria allo svolgimento dei compiti conferiti ai sensi dell'art. 1 e nel rispetto degli obiettivi di progressivo contenimento della spesa complessiva di personale e dei vincoli fissati dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 267/2000.

3. L'organico iniziale del Settore Personale e Organizzazione in Unione è costituito dal personale in servizio ed incardinato presso il medesimo Settore del Comune di Cesena assunto con contratto a tempo indeterminato e/o determinato anche ex art. 110 Tuel, che viene trasferito ai sensi dell'art. 31 D.lgsvo 165/2001 in esito al processo di consultazione delle Organizzazioni Sindacali.

4. Il trasferimento del medesimo personale avviene, per la stessa posizione ricoperta, a parità di inquadramento giuridico ed economico e comporta il trasferimento all'Unione di tutto quanto maturato precedentemente presso il Comune di Cesena.

5. Il medesimo organico viene implementato in ragione di quanto previsto nello studio di fattibilità allegato alla presente convenzione (All. B), di n. 5 unità afferenti l'area Istruttori CCNL 2019/2021, derivanti dal trasferimento di dipendenti e/o corrispondenti capacità assunzionali da parte degli enti aderenti ai sensi dell'art. 32 comma 5 TUEL ed in particolare:

- n. 1 risorsa messa a disposizione dal Comune di Cesena mediante ordinarie procedure di reclutamento anche interno;
- n. 4 unità mediante cessione della corrispondente capacità assunzionale dai Comuni della vallata da attuarsi mediante atto di giunta degli enti interessati dalla cessione da adottarsi entro il mese di agosto 2025.

6. Entro la data di avvio della funzione di cui all'art. 2 comma 1, i singoli enti si obbligano ad adottare gli atti necessari ad assicurare il trasferimento delle somme indicate nello stesso studio di fattibilità di cui all'all. B), a titolo di salario accessorio a sostegno della funzione ai sensi dell'art. 70 sexies CCNL 2016/2018 e del CCNL 2019/2021 Area Funzioni Locali.

ART. 5 - DIREZIONE DEL SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

1. La direzione ed il coordinamento tecnico della struttura organizzativa del Settore Personale ed Organizzazione dell'Unione è attribuita ad un Dirigente di cui al CCNL 2019/2021 area Funzioni Locali che viene individuato e nominato secondo modalità conformi alla legge, allo Statuto e al Codice di Organizzazione del personale. Egli gestisce tutte le risorse

umane, finanziarie e strumentali assegnate per l'esercizio della funzione conferita.

2. Il Dirigente del Settore "Personale e Organizzazione" più precisamente:

a) esercita tutte le funzioni organizzative e gestionali previste dalla presente convenzione nonché dallo Statuto dell'Unione;
b) è responsabile della gestione delle risorse assegnate, della loro formazione ed aggiornamento professionale e ne risponde al Presidente, all'Assessore di riferimento ed alla Giunta dell'Unione, dai quali riceve opportune direttive;
c) è competente ad assumere impegni di spesa sui capitoli di PEG dei Comuni in merito alle risorse stanziate per le spese del personale e disporre la liquidazione della spesa e gestione dell'entrata correlata all'esercizio della funzione trasferita. A tale scopo i Comuni si impegnano ad adattare a questa previsione i propri atti regolamentari e di programmazione;
d) esercita tutte le funzioni/attività previste dalle normative in merito alla funzione conferita.

3. Per la migliore organizzazione della struttura e per assicurare il presidio delle attività e favorire le condizioni operative ed organizzative per lo svolgimento delle funzioni di presidio, il Dirigente del Settore potrà delegare, a norma di legge e di regolamento, lo svolgimento di funzioni ed attività a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

4. Le funzioni, le attività e i compiti derivanti dalla presente convenzione sono svolti unitariamente dalla struttura che sarà definita a livello macro-

organizzativo dalla Giunta dell'Unione e secondo la ripartizione interna di funzioni, attività e competenze che sarà definita dal Dirigente dell'Unione assegnato al Settore Personale e Organizzazione nell'esercizio delle prerogative datoriali in materia di micro-organizzazione.

Art. 6 - MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA CONVENZIONE

1. Fatto salvo ciò che è previsto nell'art. 3 comma 3, i compiti e le funzioni di indirizzo e controllo politico che nell'ambito della materia conferita spettano per legge ai Consigli Comunali sono esercitati dal Consiglio dell'Unione, le attribuzioni della Giunta Comunale sono esercitate dalla Giunta dell'Unione e dal suo Presidente.

2. Tutte le attività di natura gestionale concernenti le procedure, gli atti ed i provvedimenti necessari all'attuazione della convenzione sono predisposti/adottati dal Settore Personale e Organizzazione dell'Unione nella persona del Dirigente del Settore o suo sostituto o delegato.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 3 comma 4, dalla data del trasferimento della funzione, il Settore Personale e Organizzazione dell'Unione:

a) agirà da interlocutore unico nei confronti dei soggetti esterni all'Unione (Stato, Regione, Provincia) per le materie assegnate e predisporrà/adotterà gli atti conseguenti;
b) subentrerà ai Comuni nei rapporti in essere con soggetti terzi in relazione alle materie conferite;
c) I responsabili delle strutture di massima dimensione di ogni singolo Comune aderente alla convenzione mantengono la responsabilità della gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti loro assegnati e

l'adozione dei correlati provvedimenti finali che non siano stati attribuiti al Settore Personale e Organizzazione con la presente convenzione.

4. L'Unione nell'assunzione degli atti e nell'espletamento dei servizi conferiti, deve fare espressa menzione del conferimento della funzione di cui è destinataria. Gli atti emanati nell'esercizio della funzione conferita con la presente convenzione sono definitivi, esecutivi ed efficaci senza necessità di ratifica da parte degli enti conferitori.

5. Ciascuno dei Comuni si impegna ad organizzare la propria struttura secondo quanto previsto dalla presente convenzione, al fine di assicurare coerenza ed omogeneità del nuovo assetto istituzionale con la funzione conferita.

6. L'Unione è titolare delle procedure di contenzioso nelle materie della presente convenzione che ne assume la rappresentanza legale e processuale nei termini e condizioni di legge, a meno che queste ultime non richiedano in via esclusiva la titolarità in capo all'ente.

Art. 7 - RELAZIONI SINDACALI

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 9 CCNL 2016/2018 le relazioni sindacali di cui agli art.li 4 e 5 CCNL 2019/2021 si svolgono per tutti gli enti a livello di Unione mentre la contrattazione integrativa di cui all'art. 7 CCNL 2019/2021, si svolge a livello di ogni singolo Ente sulla base degli indirizzi impartiti da ciascuno, con l'intervento, quale componente della delegazione trattante di parte pubblica, del Dirigente (o suo delegato) del Settore Personale Organizzazione dell'Unione con funzione di assistenza tecnica e predisposizione del fondo risorse decentrate e dello schema di contratto

integrativo.

2. La Giunta dell'Unione nell'ambito delle materie soggette a confronto potrà valutare l'opportunità dell'attivazione di un tavolo tecnico comune per la definizione di linee condivise di indirizzo o di protocolli generali recanti le linee d'applicazione, presso gli Enti interessati, degli istituti negoziali previsti dai contratti nazionali al fine di favorire l'omogeneità di applicazione dei diversi istituti su tutto il territorio dell'Unione.

3. I verbali della riunione ed i protocolli d'intesa formati e perfezionati dal tavolo tecnico, di cui al comma 2, impegnano l'Unione e gli Enti di volta in volta interessati, al rispetto degli indirizzi formulati nei termini e limiti previsti dalle disposizioni contrattuali collettive nazionali nel tempo in vigore.

ART. 8 - COORDINAMENTO POLITICO E CONTROLLI SULLE ATTIVITA'

1. L'Unione adotta ogni strumento idoneo ad assicurare il costante monitoraggio delle proprie attività potendo predisporre anche relazioni periodiche sull'andamento della gestione assicurando la condivisione e la divulgazione presso i Comuni.

2. Competente per la soluzione delle problematiche generali inerenti all'attività è la Giunta dell'Unione, che si riunisce su convocazione del Presidente ogni qualvolta ne ravvisi la necessità o quando lo richieda uno dei Sindaci dei Comuni aderenti. Alla stessa sono demandati i compiti di indirizzo e vigilanza nell'espletamento delle funzioni ad esso conferite.

3. Per lo svolgimento delle funzioni di raccordo con i singoli Comuni, il Dirigente del Settore Personale e Organizzazione o suo delegato fornisce ai referenti comunali individuati dai singoli enti, le informazioni in merito agli

aspetti organizzativi della gestione ovvero riguardanti novità contrattuali o legislative avendo cura di impartire ai Comuni ogni più ampia informazione ricadente sugli strumenti di programmazione finanziaria e di pianificazione delle attività secondo le tempistiche previste dalla normativa.

ART. 9 - RAPPORTI FINANZIARI TRA I COMUNI E L'UNIONE

1. L'Unione ha autonomia finanziaria ed approva e gestisce il proprio bilancio secondo la normativa vigente.

2. I trasferimenti statali, regionali, provinciali e altri trasferimenti pubblici o privati destinati all'esercizio della funzione e allo svolgimento delle attività inerenti le materie oggetto della presente convenzione, spettano all'Unione.

3. Le spese relative all'esercizio della funzione conferita con la presente convenzione sono a carico dei Comuni. Le spese sono rappresentate dai costi diretti e indiretti sostenuti per il funzionamento del servizio stesso nonché da quelle necessarie per la gestione di eventuali specifici progetti concordati tra gli enti.

4. Il riparto della spesa a carico dei Comuni avviene sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e degli amministratori secondo il criterio desumibile dallo studio di fattibilità, in ciascun comune al 31 dicembre dell'anno precedente. Sono fatte salve particolari spese, progetti e iniziative le cui modalità di riparto sono definite di volta in volta dalla Giunta dell'Unione, sentiti i Comuni interessati. La Giunta dell'Unione può individuare, in sede di predisposizione del bilancio annuale, un diverso criterio di riparto della spesa fra i Comuni.

5. Gli organi dell'Unione possono intervenire finanziariamente, mediante fondi propri, all'abbattimento dei costi complessivi e quindi delle rispettive

quote dei Comuni oppure accollarsi l'intero onere, in modo tale da rendere graduale l'impatto del passaggio ai criteri di riparto.

6. Il bilancio annuale di previsione del servizio viene esaminato da ciascuna Giunta comunale, che assume l'impegno di iscrivere pro quota nei rispettivi bilanci comunali le stesse somme di riferimento. Qualora tale impegno non venga assunto la Giunta dell'Unione avvia una procedura di verifica politico – amministrativa d'urgenza per definire le eventuali azioni a tutela degli equilibri finanziari dell'Unione.

7. Ogni qualvolta gli organi dell'Unione rilevino la necessità di apportare variazioni al bilancio di previsione del servizio aventi ripercussioni ulteriori sui bilanci dei singoli Comuni in termini di maggiori spese, ne danno comunicazione ai Comuni interessati i quali apportano le necessarie modifiche ai rispettivi bilanci. In caso di mancato reperimento delle risorse la Giunta dell'Unione avvia una procedura di verifica politico – amministrativa d'urgenza, per definire le eventuali azioni a tutela degli equilibri finanziari dell'Unione.

8. I Comuni dovranno versare gli oneri di pertinenza con le modalità stabilite dalla Giunta dell'Unione ed assicurare il rispetto dei tempi di trasferimento delle risorse all'Unione, anche in termini di liquidità, così come verranno definiti dalla Giunta dell'Unione.

ART. 10 - SEDE DELLA FUNZIONE PERSONALE

1. La sede del Settore Personale e Organizzazione dell'Unione è stabilita a Cesena in Piazza del Popolo 10.

ART. 11 - BENI IMMOBILI, MOBILI E ATTREZZATURE

1. L'Unione all'atto del conferimento esercita le funzioni e svolge le attività

trasferite oggetto della presente convenzione utilizzando:

a) in concessione d'uso, gli immobili o la porzione di essi, su cui il Comune di Cesena nella sua qualità di parte conferente, ha attualmente allocato gli uffici funzionali all'esercizio della materia conferita;
b) in comodato d'uso gratuito, i beni mobili, gli arredi, le attrezzature, le apparecchiature tecniche, le strumentazioni ed ogni altro mezzo necessario che il Comune di Cesena nella sua qualità di parte conferente ha attualmente destinato all'esercizio della materia conferita.

2. Il conferimento all'Unione, in concessione o in comodato d'uso, dei beni, delle attrezzature, delle apparecchiature e delle strumentazioni, avviene sulla base di verbali di

consegna sottoscritti dalle parti interessate, a seguito di accordi fra Unione e Comune di Cesena concedente.

3. Salvo diversa decisione assunta dalla Giunta dell'Unione, previa autorizzazione dei Comuni conferenti interessati, tutti i beni in concessione all'Unione per l'esercizio delle materie conferite, dovranno essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento delle attività connesse all'esercizio di tali materie.

4. La copertura assicurativa relativa a danni di ogni natura che dovessero verificarsi per qualsiasi causa ai beni in uso all'Unione, è a carico dell'Unione. La copertura assicurativa per danni a terzi ed ai dipendenti a causa dell'utilizzo e della conduzione dei beni concessi in uso all'Unione, è a carico dell'Unione.

ART. 12 - DURATA E RECESSO

1. La presente convenzione è a tempo indeterminato, salva la possibilità di recesso come di seguito disciplinato.

2. Ogni Comune conferente può recedere dalla presente convenzione non prima di cinque (5) anni dalla stipula del presente atto. Ai sensi dell'art. 19 c. 4 L.R. 21/2012 la revoca anticipata del conferimento è priva di ogni effetto, salvo che non sia disposta di comune accordo tra tutti gli enti aderenti. Il recesso è deliberato dal Consiglio Comunale con apposito atto e con le medesime modalità previste dallo Statuto per il conferimento della funzione, da assumersi almeno otto (8) mesi prima della scadenza dell'anno solare.

3. Eventuali modifiche sostanziali alla presente convenzione devono essere assunte con le stesse modalità di cui al comma precedente e devono essere approvate con conformi deliberazioni da tutti i Consigli degli enti conferenti.

4. Il recesso di uno o più Comuni non fa venir meno il conferimento della funzione per i restanti Comuni fatta salva ogni più ampia determinazione della Giunta dell'Unione in ordine al permanere della sostenibilità del servizio conferito.

5. L'Ente che recede si impegna ad accollarsi sino a intervenuta efficacia del recesso la quota parte di spese derivanti dal bilancio annuale del servizio in conseguenza dell'esercizio della gestione unitaria, oltre al costo di eventuali penali e/o maggiorazioni di costi e/o maggior onerosità delle condizioni derivanti dall'interruzione e/o rimodulazione di rapporti contrattuali attivati in ragione della gestione unitaria.

6. Sulla base di specifici accordi da definire all'atto del recesso, può essere trasferita dall'Unione al Comune recedente la quota parte di personale impegnato in attività attinenti le materie oggetto della retrocessione, ancorché non direttamente imputabili al territorio del Comune recedente. Non si procede al trasferimento del personale al Comune recedente nel caso in cui l'Unione stabilisca che necessita di tale personale per il mantenimento della sostenibilità organizzativa del servizio oggetto della presente convenzione. Per tale motivo non si verificano le situazioni di cui all'art. 33, co. 1, del D.Lgs. 165/2001.

7. La Giunta dell'Unione determina in via amministrativa gli aspetti successori del recesso determinando gli oneri specifici collegati.

8. In caso di scioglimento dell'Unione si applica quanto stabilito dalla legge e dallo Statuto.

ART. 13 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E OBBLIGO DI RISERVATEZZA

1. Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., Le Parti si impegnano a trattare i dati personali acquisiti nell'ambito dell'esecuzione della presente convenzione esclusivamente per le finalità istituzionali correlate alla funzione conferita in materia di personale.

2. L'Unione dei Comuni "Valle del Savio", quale soggetto destinatario della funzione conferita integralmente dai Comuni aderenti ai sensi degli articoli 30, comma 4, e 32 del D.Lgs. n. 267/2000, assume la titolarità del trattamento dei dati personali effettuati

nello svolgimento dei compiti e delle attività oggetto della presente

convenzione per le finalità delineate nell'articolo 2.

3. Tutti i dati, le informazioni e i documenti trattati nell'ambito dell'attuazione della presente convenzione sono soggetti a obbligo di riservatezza e non possono essere comunicati, diffusi o utilizzati per finalità diverse da quelle previste, salvo obbligo normativo o ordine dell'autorità giudiziaria o amministrativa.

ART. 14 - CONTROVERSIE

1. La risoluzione di eventuali controversie che possono sorgere tra gli Enti anche in caso di contrastante interpretazione della presente convenzione, deve essere ricercata prioritariamente in via bonaria.

2. Le controversie giudiziarie sono regolate dall'art. 133, c. 1, lett. a), n. 2, del codice del processo amministrativo di cui al D.Lgs. n. 104/2010, in quanto accordo tra pubbliche amministrazioni.

ART. 15 - RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nella presente convenzione si rimanda a specifiche intese di volta in volta raggiunte tra i Comuni e l'Unione, con adozione, se ed in quanto necessario, di atti appositi da parte degli organi competenti, nonché allo Statuto dell'Unione, al codice civile e alla normativa vigente.

ART. 16- SPESE DI REGISTRAZIONE

1. Il presente atto è esente da imposta di bollo ai sensi del D.P.R. 26-10-1972 n. 642 – Allegato B – Articolo 16. 2.

2. Il presente atto non è soggetto a registrazione ai sensi dell'art. 1 della tabella allegata al D.P.R. 26-4-1986 n. 131.

ART. 17 - NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Le parti convengono che nella fase di avvio del conferimento della funzione al fine di assicurare il passaggio con la gradualità necessaria, le attività indicate allegato C) seguiranno il regime ivi indicato.

2. Per quanto non espressamente previsto nella presente convenzione si rimanda a specifiche intese di volta in volta raggiunte tra le amministrazioni, con adozione se ed in quanto necessario, di atti da parte degli organi competenti, nonché al codice civile e alle leggi in materia.

Il presente atto viene sottoscritto con firma digitale, in corso di validità e con apposizione di marcatura temporale.

ALL. A)

ELENCO ATTIVITA' IN MATERIA DI PERSONALE OGGETTO DI CONFERIMENTO DISTINTE PER AREE DI INTERESSE

Attività generali trasversali alle aree

- Studio della normativa legislativa, regolamentare, contrattuale;
- Predisposizione di proposte di deliberazioni, di determinazioni e di tutti gli atti anche di natura privata inerenti il rapporto individuale di lavoro;
- Rapporti col personale, per informazioni e/o consulenze;
- Monitoraggio sull'applicazione della contrattazione decentrata e territoriale;
- Gestione adempimenti "Amministrazione Trasparente" in merito alla funzione "Amministrazione del personale" per tutti gli Enti aderenti all'Unione;
- Gestione adempimenti di competenza in materia di privacy, trattamento dei dati e anticorruzione;
- Rilevazioni statistiche periodiche obbligatorie per legge;
- Redazione ed aggiornamento dei documenti e degli atti di programmazione;
- Gestione dei fascicoli del personale (redazione, raccolta e classificazione documenti).

Area Giuridica

- Predisposizione degli atti relativi alla programmazione assunzionale (Piano triennale dei fabbisogni) dell'Unione degli Enti aderenti all'Unione e sue variazioni;
- Gestione delle procedure di reclutamento mediante l'emanazione di avvisi di selezioni/concorsi (anche unici) per l'Unione e gli enti aderenti all'Unione sia a tempo determinato che indeterminato;
- Predisposizione ed armonizzazione dei regolamenti relativi alla gestione dei rapporti di lavoro per l'area di competenza;
- Predisposizione dei contratti individuali di lavoro;
- Relazioni sindacali e assistenza tecnica e supporto nella contrattazione decentrata dei singoli Comuni;

- Gestione della mobilità tra i Comuni dell'Unione e tra gli enti esterni alla stessa;
- Assistenza nel contenzioso del lavoro nei rapporti con l'Ufficio associato interprovinciale;
- Gestione del rapporto di lavoro e sue modifiche (assunzioni, dimissioni, aspettative, part-time, utilizzo condiviso, ecc…)
- Assistenza e consulenza nella redazione degli atti di autorizzazione incarichi extra-impiego;
- Gestione dell'anagrafe delle prestazioni;
- Gestione anagrafe per gli adempimenti ex Legge 104/92
- Prospetto informativo legge 68/99 e monitoraggio scoperture;
- Procedure di reclutamento riservate alle categorie di cui alla legge 68/99 ed assunzioni obbligatorie;
- Gestione delle presenze/assenze del personale;
- Comunicazione dei dati giuridici e di presenze/assenze richiesti dal servizio retributivo e previdenziale per la quantificazione del trattamento economico e previdenziale;
- Denunce Infortunio, malattia professionale, infermità da causa di servizio;
- Gestione degli istituti giuridici derivanti dal CCNL che non siano diretta prerogativa del singolo datore di lavoro;
- Gestione giuridica dei permessi/aspettative/distacchi sindacali;
- Sorveglianza sanitaria personale e rapporti con la struttura del Medico Competente.

Area Economico Previdenziale

- Quantificazione della spesa del personale, predisposizione allegati al Bilancio, inerente le spese di personale e gestione del correlato budget di spesa nonché delle proposte di variazione di bilancio con riferimento alle poste relative al personale in stretto raccordo con le strutture e gli uffici dei Comuni;

- Monitoraggio tetti spesa personale – monitoraggio propedeutico alle delibere occupazionali - sulla base delle richieste provenienti dai singoli Enti e/o area giuridica dell'Unione stessa;
- Predisposizione report "spesa personale" per parere dei revisori al bilancio di previsione, assestato e rendiconto nonché per i certificati al bilancio di previsione ed al rendiconto da trasmettere alla Corte dei Conti;
- Calcolo, predisposizione dei provvedimenti relativi al trattamento economico e liquidazione degli stipendi e del salario accessorio per tutto il personale ed adempimenti connessi, ovvero coordinamento e monitoraggio dell'appalto – ove attivato - relativo alla gestione del servizio paghe nonché gestione degli adempimenti relativi all'elaborazione dei cedolini paga mensili direttamente in capo all'Unione ed agli Enti aderenti alla stessa;
- Determinazione e gestione dei fondi di produttività e rapporto con le strutture per l'applicazione omogenea della disciplina vigente e degli accordi sindacali;
- Liquidazione dei gettoni/indennità per gli amministratori e relative scadenze previdenziali ed assistenziali;
- Gestione elaborazione ed inoltro del Mod. 770 e gestione degli esiti dell'assistenza del personale dipendente;
- Elaborazione e trasmissione C.U per lavoratori dipendenti ed assimilati gestiti con la procedura paghe;
- Autoliquidazione annuale premi INAIL;
- Trasferte;
- Certificazione degli stati di servizio e di retribuzione del personale;
- Pratiche pensionistiche (riscatti di contributi previdenziali di legge, ricostruzioni di carriere, istruttorie);
- Rapporti e corrispondenza con gli istituti assistenziali e previdenziali competenti;
- Gestione TFS/TFR;

- Pratiche cessione del quinto;
- Consulenza per i dati retributivi, utili alla gestione degli infortuni sul lavoro, infermità per cause di servizio, equo indennizzo.

Area Sviluppo Organizzativo

- Monitoraggio ed aggiornamento dell'organico dell'Unione e degli Enti aderenti all'Unione;
- Supporto, ai competenti organi dei singoli enti, al processo di attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione e monitoraggio delle risorse assegnate;
- Supporto, ai dirigenti/responsabili dei singoli enti, alla predisposizione delle schede di pesatura dei criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e relativo monitoraggio;
- Gestione delle procedure di selezione interna per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- Predisposizione degli atti per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione e verifica dei requisiti propedeutici all'attribuzione e al mantenimento dell'incarico;
- Formazione del personale dipendente compresa la formazione obbligatoria generale e specifica ai sensi del D.lgsvo 81/2008;
- Supporto al processo di valutazione della performance individuale;
- Assistenza e consulenza nell'attribuzione e modifica dei profili professionali;
- Organizzazione generale;
- Analisi organizzative e Progetti di sviluppo organizzativo.

Unione Valle Savio

PROGETTO DI RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' ISTITUZIONALE E AMMINISTRATIVA

Ai sensi della DGR1808/2024

Revisione del progetto e resoconto attività svolte – Primo semestre 2025

POLEIS

1. PREMESSA

La Regione Emilia Romagna sostiene la gestione associata di funzioni e servizi da parte dei Comuni, come previsto dalla L.r. 21 dicembre 2012, n.21 "Misure per assicurare il governo territoriale delle funzioni amministrative secondo i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza", in particolare attraverso le Unioni di Comuni a favore delle quali l'art. 27 della legge medesima prevede apposite forme di incentivazione.

Con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 941/2024, è stato approvato il nuovo Programma di Riordino Territoriale 2024-2026, che pone obiettivi di rafforzamento delle politiche territoriali improntate alla coesione, di consolidamento della governance da parte delle Unioni di Comuni, per facilitare il miglioramento e l'efficientamento della capacità organizzativa e gestionale del personale con particolare attenzione alle competenze e alla formazione, pervenendo dunque ad un incremento nella qualità di erogazione dei servizi.

Con la deliberazione di Giunta Regionale n. 1808/2024 ad oggetto AVVISO PUBBLICO PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI A FAVORE DI UNIONI DI COMUNI CHE INTENDONO REALIZZARE UN PROGETTO FINALIZZATO AL RAFFORZAMENTO DELLA PROPRIA CAPACITA' ISTITUZIONALE E AMMINISTRATIVA (ART. 27 L.R. 21/2012), è stato infine approvato apposito Avviso per la presentazione di domande da parte di Unioni di comuni, per l'erogazione dei contributi previsti dall'art. 27, della L.R. n. 21/2012 sopra richiamata, per il concorso alle spese per la predisposizione e realizzazione di un Progetto che individui, a fronte di specifiche necessità, le **attività che facilitino e garantiscano la governance unionale e la capacità di risposta dell'Ente alle sfide relative al proprio ambito territoriale**, sia istituzionali che amministrative, nonché l'attivazione di soluzioni innovative e di politiche attive del personale, con particolare attenzione alle competenze e alla formazione.

L'Unione Valle Savio, secondo il sistema di classificazione definito dal richiamato Programma di Riordino Territoriale 2024-2026, rientra fra le Unioni in sviluppo, con alcuni margini, pertanto, di miglioramento dell'effettività e aumento della quantità dei servizi associati.

Con la delibera di adesione all'Avviso regionale, l'Unione si è impegnata:

- ad approvare con propri atti le azioni di rafforzamento amministrativo che verranno indicate dal progetto definitivo e programmate durante il periodo di svolgimento delle attività,
- a prendere atto dei risultati raggiunti al termine del periodo progettuale;
- ad approvare successivamente ed attuare le attività previste dal progetto per le annualità successive.

2. IL CONTESTO TERRITORIALE E FUNZIONI DELL'UNIONE

L'Unione dei Comuni Valle Savio si sviluppa su un territorio di 263 km quadrati a est della Provincia di Forlì Cesena.

La compongono sei Comuni: Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Montiano, Sarsina, Verghereto.

Dei 115.945 residenti censiti da ISTAT al primo gennaio 2023, oltre otto su dieci abitano a Cesena: distribuzione tipica delle Unioni che ricomprendono il Comune capoluogo di Provincia.

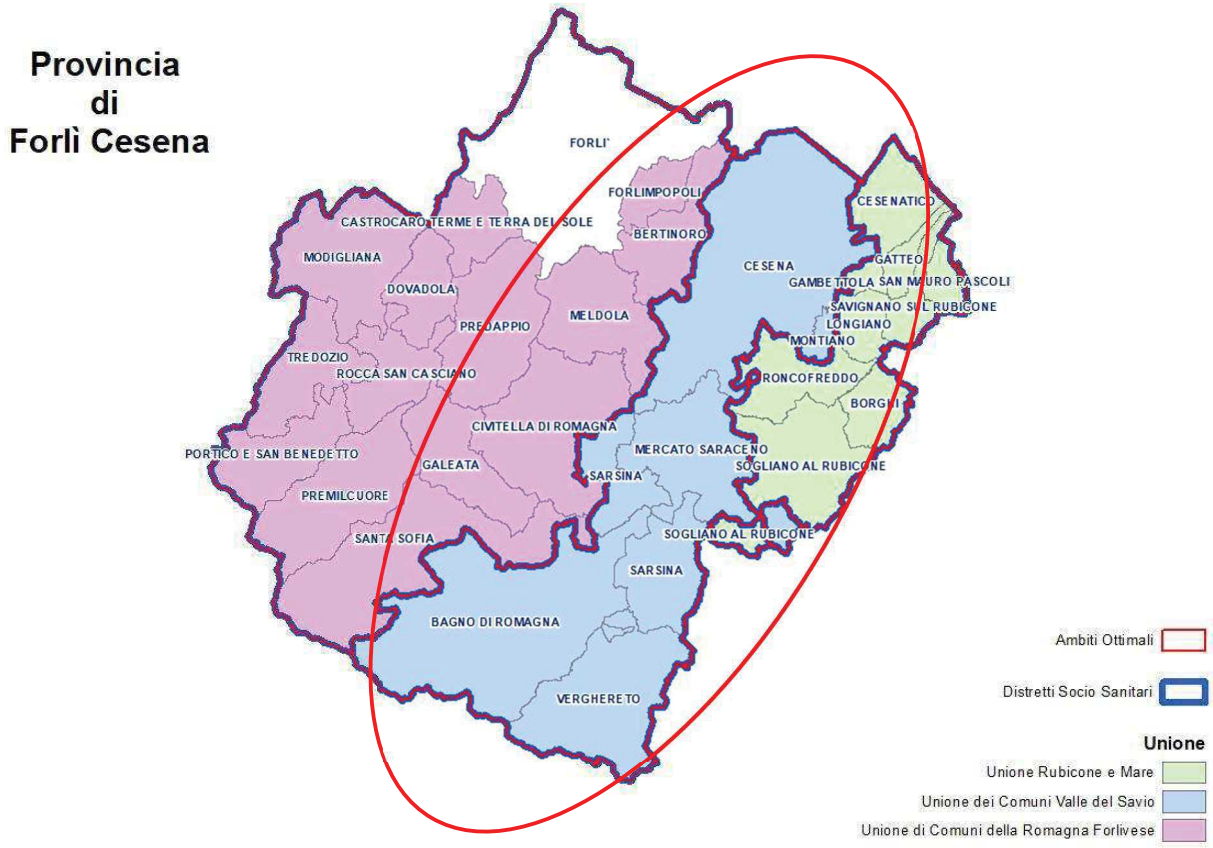
E' conseguentemente più elevata, nel comune capoluogo stesso e nel Comune di Montiano, immediatamente contiguo, la densità abitativa.

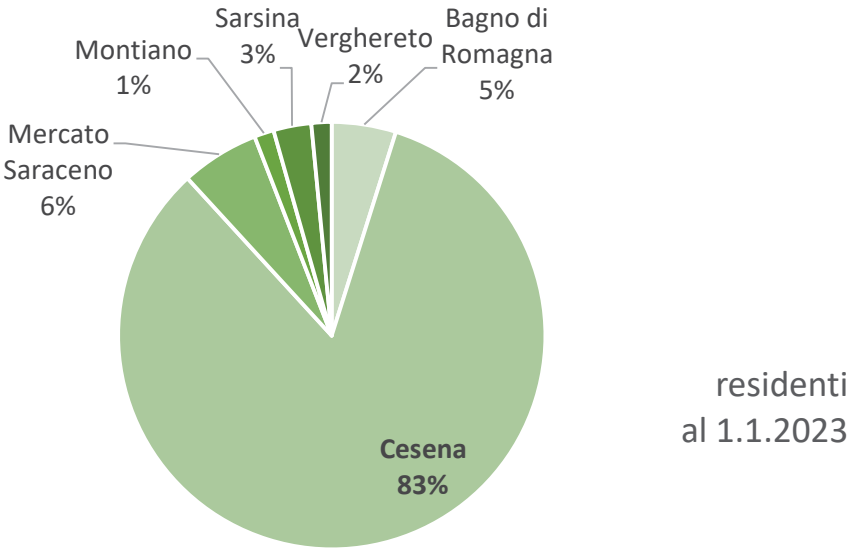
Unione Valle Savio Residenti all'1/1/2023	***Totale residenti***	**Superficie (kmq)**	**Densità (ab/kmq)**
Bagno di Romagna	5.630	233,52	24,11
Cesena	96.638	249,47	387,38
Mercato Saraceno	6.842	99,3319	68,88
Montiano	1.722	9,26	186,02
Sarsina	3.330	100,72	33,06
Verghereto	1.783	117,90	15,12
Unione Valle Savio	***115.945***	***810,20***	***715,57***

Le caratteristiche del territorio, secondo la classificazione ufficializzata dalla Regione Emilia Romagna, **sono montane** (Comuni di Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Sarsina e Verghereto) **e parzialmente montane** (Comune di Cesena).

Solo il Comune di Montiano – peraltro di estensione ridotta - non ha caratteristiche montane.

Figura 2. La mappa delle Unioni di Comuni in Provincia di Forlì Cesena. In azzurro l'Unione dei Comuni Valle Savio.





residenti
al 1.1.2023

Considerata la complessa articolazione del territorio, da un lato il Comune di Cesena, per ragioni di dimensione, ha assunto un ruolo di capofila; dall'altro,

all'interno dell'Unione, si è rivelato strategico definire un **sub ambito, costituito dai Comuni precedentemente appartenenti alla Comunità Montana**: Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Sarsina e Verghereto (art. 28 dello statuto)

L'Unione si è costituita nel 2014. Inizialmente, i sei Comuni hanno scelto di gestire attraverso l'Unione quattro funzioni: sistemi informatici, servizi sociali, protezione civile e sportello unico telematico per le attività produttive (Suap).

Le funzioni gestite dall'Unione sono gradualmente aumentate fino al livello attuale, che prevede la gestione delle seguenti funzioni e attività:

- PROTEZIONE CIVILE
- SISTEMI INFORMATICI E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE
- SERVIZI SOCIALI
- SPORTELLO UNICO TELEMATICO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE (SUAP)
- STATISTICA
- SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO'
- POLITICHE EUROPEE
- STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA)
- TURISMO
- CONTROLLO DI GESTIONE

Dal 1°gennaio 2015 i Comuni di Montiano e Verghereto hanno conferito all'Unione tutte le funzioni fondamentali (eccetto Servizi Demografici, Cultura e Turismo).

Tra le funzioni gestite dall'Unione, sono riconosciute ai fini della classificazione regionale prevista **dal Piano di Riordino territoriale (PRT) cinque funzioni**, definite come segue:

1. Transizione digitale
2. Protezione Civile
3. Servizi sociali e socio sanitari
4. Centrale Unica di Committenza e politiche contrattuali
5. Controllo di Gestione

Si tratta, come anticipato, di una Unione "in sviluppo", con margini pertanto di incremento della quantità e dell'effettività della gestione associata.

Si tratta di un'Unione strutturata, con servizi efficienti, non distante dal passaggio allo status di unione avanzata. Tale status, prevedrebbe:

A. la presenza di almeno 7 funzioni gestite in forma associata ai sensi del PRT, includendo pertanto almeno altre due funzioni tra le seguenti:

- Gestione del personale
- Polizia Locale
- Pianificazione Urbanistica
- Suap/Sue/Sismica

- LP/ambiente/energia
- Istruzione Pubblica
- Servizi Finanziari
- Tributi

B. Il raggiungimento di un'effettività pari o superiore al 90% in almeno 5 delle funzioni gestite.

3. GLI OBIETTIVI DELL'UNIONE NELL'ADESIONE AL BANDO REGIONALE

Il richiamato bando regionale richiede alle Unioni aderenti, con il supporto di esperti esterni, di lavorare sui seguenti obiettivi:

proseguimento ed efficientamento della gestione associata dei servizi a partire dallo svolgimento in forma associata di ulteriori azioni nell'ambito delle funzioni conferite
rafforzamento della gestione amministrativa nel suo complesso
consolidamento dell'operatività e della governance dell'Ente in ambito istituzionale
individuazione di soluzioni innovative e di politiche attive di gestione del personale che sviluppino le competenze necessarie all'attuazione delle azioni precedentemente indicate

L'Unione Valle Savio ha individuato **i due seguenti macro ambiti di lavoro:**

- Trasferimento della funzione "gestione del personale" da parte di tutti i Comuni dell'Unione
- Analisi in merito alla possibile gestione associata delle funzioni di SUE−Sismica, Tributi ed Urbanistica, anche tenendo conto della possibile articolazione in sub ambiti

In fase progettuale, l'Unione ha già dettagliatamente individuato gli obiettivi sui quali lavorare, sostanzialmente finalizzati **ad un incremento e ad un rafforzamento della gestione associata** secondo le direttrici sopra richiamate.

Sono stati anche dettagliatamente **individuati i referenti tecnici per ciascuno degli ambiti di lavoro indicati,** facilitando il passaggio al piano operativo subito dopo il conferimento dell'incarico.

A seguire, le fasi di lavoro e la metodologia di realizzazione degli obiettivi individuati, da porre in essere con il supporto di Poleis Soc Coop.

4. TRASFERIMENTO DELLA FUNZIONE "GESTIONE DEL PERSONALE" DA PARTE DI TUTTI I COMUNI DELL'UNIONE

Questo primo obiettivo, chiaramente indicato nel progetto approvato dalla Giunta dell'Unione, presume un livello di consenso politico attorno alla scelta già elevato.

A seguito di un raccordo preliminare con il Presidente dell'Unione per la verifica del mandato, si prevede pertanto di procedere direttamente con la parte operativa.

Il progetto adottato dalla giunta indica i seguenti obiettivi, che qui interamente si richiamano:

- Razionalizzare e uniformare la gestione del personale sotto il profilo giuridico (reclutamento, istituti contrattuali in materia di orario di lavoro e flessibilità, contrattazione integrativa e relazioni sindacali, ordinamento professionale, rapporto di lavoro ecc.) , assicurando il rispetto delle normative in materia di lavoro pubblico;
- Realizzare progressivamente delle economie di scala e, soprattutto, assicurare risparmi di spesa in materia di personale attraverso delle specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e programmazione dei fabbisogni;
- Sviluppare soluzioni digitali innovative per la gestione delle risorse umane, migliorando i processi di reclutamento, gestione delle presenze, mobilità e sviluppo carriera;
- Garantire la gestione degli istituti economici connessi a paghe e adempimenti previdenziali e assicurativi, riducendo gli errori e i tempi di gestione;
- Promuovere la formazione congiunta e la crescita professionale del personale, attraverso piani formativi integrati, che rispondano sia alle esigenze di formazione obbligatoria e generale ma anche a quelle di specifici settori o singoli dipendenti di tutti gli enti;
- Promuovere la contrattazione su base territoriale e la gestione unitaria di macro istituti contrattuali nel rispetto delle peculiarità dei singoli enti

Attualmente, la gestione del personale dell'Unione avviene tramite convenzione con il Comune di Cesena, mentre i restanti Comuni svolgono la funzione in autonomia.

La creazione di una struttura unica e qualificata di gestione del personale per tutti i Comuni rappresenta uno dei passaggi fondamentali per lo sviluppo di una Unione. Per una Unione avanzata è strategico che le politiche di direzione delle risorse

umane sull'ambito sovracomunale siano gestite operativamente da un solo centro di responsabilità, in ragione delle strette interconnessioni (capacità assunzionali, limiti alla spesa, forme di reclutamento) che si manifestano all'interno del sistema Unione. La crescita professionale che si verifica in una struttura dedicata alla materia – anche nei casi di uffici già ampiamente strutturati come quello di Cesena - rappresentano ulteriori valori aggiunti per ottenere maggiore efficacia, qualità del lavoro e razionalizzazioni di spesa.

Sul piano metodologico il progetto approvato dalla giunta ha individuato alcuni step di seguito richiamati coinvolgendo, a seconda dei livelli di studio e progettazione, gli Amministratori Locali, i Segretari Comunali e i funzionari comunali:

Attività previste	**Metodologia utilizzata/azioni da porre in essere**
Rilievo dello stato di fatto	*Attività preliminare di analisi, con esame documentale (bilancio; organigramma; peg), indagine con elaborazione di un questionario, interviste.*
Analisi procedimenti/attività (tipologia e numero)	*Il rilievo dello stato di fatto consentirà di verificare i carichi di lavoro esistenti in relazione alle dotazioni di personale, ai procedimenti e le attività in capo ad ognuno degli uffici comunali coinvolti.* *La ricostruzione verrà verificata e confrontata attraverso incontri de visu e online a seconda della fase di avanzamento dei lavori e delle preferenze della committenza* *Particolare attenzione dovrà essere posta agli aspetti tecnologici e al livello di informatizzazione presente.* *<u>In particolare</u>:* *Verifica delle differenze esistenti sugli istituti contrattuali nei vari enti; conseguente attività di armonizzazione; definizione di modelli ottimali di regolazione.*
Processi (prestando attenzione all'interazione con gli altri uffici, non appartenenti alle funzioni oggetto dello studio)	*La metodologia è la medesima indicata per i procedimenti, con l'accortezza del coinvolgimento di segretari comunali (o vicesegretari) per riscontri in merito all'impatto della riorganizzazione sugli uffici non direttamente coinvolti*

	<u>In particolare:</u> *Esame delle procedure in essere sull'acquisizione delle informazioni dalle strutture comunali; elaborazione metodologia condivisa di lavoro*
Risorse umane e finanziarie (assegnate alla funzione oggetto di studio)	*Individuazione struttura organizzativa unica e ipotesi di configurazione del servizio (centralizzazione o lavoro a rete)*
Output	
Elaborazione del report sullo stato di fatto	*Il report metterà in evidenza i modelli organizzativi presenti, le criticità e le possibili modalità di risoluzione attraverso la gestione associata, le modalità di conservazione e valorizzazione delle professionalità e del Know how presenti.* *Verranno inoltre messe in evidenza le esigenze formative necessarie ad accompagnare l'eventuale percorso di riorganizzazione e costituzione della gestione associata.* *Particolare rilievo verrà dato alle dotazioni tecnologiche ed informatiche, evidenziando possibili sinergie e sviluppi.*
Proposta organizzativa	• *Ipotesi di strutturazione e assetto di funzionamento del servizio; definizione di attribuzioni e competenze del Dirigente responsabile* • *Revisione metodologia di calcolo spese di personale e capacità assunzionali sul sistema unionale* • *Definizione manuale di procedure* • *Proposta di armonizzazione degli istituti contrattuali* • *Elaborazione bozza di convenzione*
formulazione degli indicatori per valutare se tali obiettivi sono stati raggiunti	*Potranno essere proposti indicatori di economicità in grado di verificare la spesa sostenuta prima e dopo la riorganizzazione, sia in relazione ad una intera funzione che a parti di essa o aspetti specifici*

	Tali indicatori dovranno tuttavia essere integrati con indicatori di efficacia ed efficienza, atti a misurare i migliori risultati ottenuti in termini di maggiori servizi resi a parità di costo o con aumenti di costo contenuti rispetto al valore dei servizi aggiunti.
Modalità di calcolo degli stessi per consentire un confronto tra prima e dopo.	*Gli indicatori di efficacia ed efficienza potranno misurare l'andamento dei servizi in forma diacronica – rilevando i dati prima e dopo l'avvio della riorganizzazione - evidenziando i migliori risultati raggiunti a seguito della gestione associata o suggerendo, in caso di mancati miglioramenti, le possibili risoluzioni, consentendo di individuare criticità specifiche sulle quali intervenire.* *Con riferimento agli indicatori di economicità, potranno essere messe a confronto spese omogenee rispetto ai servizi resi, attualizzate attraverso indice ISTAT.* *Al fine di garantire l'omogeneità dei costi messi a confronto, occorrerà conteggiare separatamente le spese derivanti da maggiori servizi programmati o da adempimenti normativi richiesti.*

Il piano di lavoro relativo alla costituzione del Servizio unico del personale ha preso immediatamente il via, con un forte coinvolgimento di tutte le strutture tecniche sia del Comune di Cesena sia dei comuni aderenti. In considerazione della peculiare situazione dell'Unione Valle del Savio, con la presenza di un Comune fortemente strutturato insieme ad amministrazioni di piccole dimensioni, la scelta obbligata era quella di integrare il Settore Personale e Organizzazione di Cesena (che già oggi segue i dipendenti conferiti in Unione sugli altri servizi associati) con le risorse necessarie per gestire altri quattro enti.

Il lavoro svolto in stretta correlazione con il Dirigente del personale del Comune di Cesena ha prodotto la prima parte dello **studio di fattibilità** presentato ai referenti tecnici comunali e alla Giunta, e già illustrato anche alle Organizzazioni sindacali, che si allega al presente documento.

Il cronoprogramma prevede ora la definizione della convenzione associativa in vista della sua approvazione entro il mese di luglio. Immediatamente dopo la ratifica consiliare si proseguirà nel percorso attuativo, riguardante:

- Il modello di organizzazione dell'Ufficio unico, la definizione di responsabilità interne e della suddivisione dei compiti;
- Il programma di reclutamento delle nuove figure necessarie, finanziate con le capacità assunzionali dei comuni
- La predisposizione degli strumenti di lavoro (gare per dotazioni software e affidamenti di servizi esterni)
- La definizione di modelli procedurali per la relazione e la gestione dei flussi informativi con le strutture comunali.

5. POSSIBILI MODELLI PER LA GESTIONE ASSOCIATA DI SUE/SISMICA, URBANISTICA E TRIBUTI

Negli ambiti di lavoro individuati, l'indicazione politica contenuta nel progetto approvato dalla Giunta dell'Unione era meno netta rispetto alle possibili scelte successive, e riguardava **gli scenari collegati ai tre ambiti di gestione associata individuati e la relativa articolazione, anche per sub ambiti** o comunque possibili aggregazioni parziali dei comuni coinvolti.

Prima di procedere con il coinvolgimento delle strutture tecniche, è stato pertanto indagato in modo puntuale il mandato politico rispetto al livello di consenso attorno alle differenti possibilità.

La metodologia ha previsto anche per queste ipotesi un coinvolgimento strutturato del livello politico attraverso interviste con i Sindaci dei Comuni aderenti all'Unione

Le interviste sono servite ad approfondire con i Sindaci lo stato dell'Unione, evidenziando i punti di forza ed le eventuali criticità, e a valutare gli sviluppi possibili dell'Unione, con specifico riferimento all'organizzazione interna e alla individuazione di nuove eventuali funzioni da conferire, individuando con precisione il mandato assegnato.

L'elaborazione politica si è incentrata sulla valutazione di possibili scelte relative in ogni caso al **sub-ambito di vallata** (comuni di Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Sarsina, Verghereto).

Valutate le possibili criticità relative alle funzioni SUE-Sismica e Urbanistica, e ritenuto al momento che non vi fossero le condizioni per un avvio efficace di queste funzioni, l'attenzione si è rivolta nello specifico all'attivazione del **Servizio Tributi**, sempre per i quattro comuni citati.

L'input politico intende avviare gradualmente un percorso di consolidamento di una rete di relazioni già esistenti: partendo da una base di lavoro comune tra le responsabili dei servizi finanziari, si intende implementare una struttura "leggera" che possa coniugare la specializzazione su alcune specifiche linee di attività attraverso la creazione di un ufficio in Unione e salvaguardare allo stesso tempo le peculiarità e la territorialità della gestione tributi da parte di ciascun Comune.

L'attività di supporto ha preso il via con la elaborazione di un questionario di rilevazione dati, cui farà seguito un primo report di sintesi del contesto da sottoporre alla Giunta e ai referenti tecnici per condividere le scelte organizzative più funzionali.

ATTIVITA', DOCUMENTI PROGRAMMATICI E SCADENZE

Si riporta di seguito l'aggiornamento del cronoprogramma per l'intera annualitò alla luce delle azioni già svolte e di quelle in programmazione;

FUNZIONE PERSONALE attività svolte e in programma		Nov-dic	Gen-feb	Mar-apr	Mag-giu	Lug-ago	Set-ott	Nov-dic
	Analisi preliminare							
	Condivisione ipotesi di lavoro con strutture e referenti comunali							
	Interviste Sindaci							
	Elaborazione proposta di strutturazione ufficio e valutazione impatti economici							
	Analisi organizzativa e procedurale							
	Presentazione primo studio di fattibilità							
	Approvazione convenzione							
	Atti di conferimento capacità assunzionale e pianificazione assunzioni							

	Analisi tecnica propedeutico all'avvio e definizione modelli procedurali							
	Verifiche e pianificazione strategica con Giunta							
	Redazione documenti conclusivi e proposte di sviluppo futuro							

FUNZIONE TRIBUTI attività svolte e in programma		Nov-dic	Gen-feb	Mar-apr	Mag-giu	Lug-ago	Set-ott	Nov-dic
	Analisi preliminare							
	Interviste Sindaci							
	Predisposizione questionari							
	Elaborazione sintesi e proposta di lavoro							
	Valutazioni sulla fattibilità							
	Predisposizione di uno studio di fattibilità sulla base delle indicazioni pervenute							

REPORT ATTIVITÀ DI FACILITAZIONE

A seguire lo schema estremamente sintetico delle attività di facilitazione garantite a supporto del processo.

data/date	intervento	modalità	oggetto
27-gen	programmazione lavori e condivisione metodo di lavoro	incontro in presenza	programmazione attività costituzione ufficio personale con gruppo direttivo Unione
20-feb	programmazione lavori e condivisione metodo di lavoro	incontro in presenza	Incontro in plenaria con responsabili servizi finanziari e Segretari

06-mar	elaborazione primo modello organizzativo	preparazione materiali	elaborazione proposte organizzazione ufficio personale
10-mar	interviste sindaci	incontro in presenza	Incontro sindaci e referenti tecnici Bagno di Romagna e Verghereto
18-mar	interviste sindaci	incontro in presenza	Incontro sindaci e referenti tecnici Sarsina e Mercato Saraceno
27-mar	incontro gruppo di lavoro Comune di Cesena	incontro in presenza	Aggiornamento programma di lavoro e condivisione aspetti tecnici e organizzativi
09-apr	allineamento tecnico	incontro in call	incontro servizio finanziario Bagno di Romagna - analisi problematiche finanziarie
10-apr	presentazione prime evidenze studio	incontro in presenza	Condivisione linee attività con referenti servizi finanziari
05-mag	Giunta unione	Giunta in presenza	Presentazione studio fattibilità Personale alla Giunta Unione
13-mag	Incontro Giunta	Giunta in presenza	Presentazione avanzamento lavori tributi
22-mag	Analisi preliminare tributi	preparazione materiali	Elaborazione tecnica questionari tributi
22-giu	elaborazione schema convenzione	preparazione materiali	trasmissione bozze convenzioni

ALLEGATI

Studio di fattibilità Servizio unico di gestione del Personale

UNIONE VALLE DEL SAVIO

PROGETTO FACILITATORI – D.G.R. N. 1808 DEL 16/09/2024

ANALISI DI FATTIBILITA' UFFICIO UNICO DEL PERSONALE

Versione 1_del 20/5/2025

1.PREMESSA

Il trasferimento della Funzione Personale e Organizzazione all'Unione Valle Savio si muove all'interno della partecipazione al Bando regionale Emilia-Romagna approvato con Deliberazione n. 1808 del 16/09/2024, avente ad oggetto "Avviso pubblico per la concessione di contributi a favore di unioni di comuni che intendono realizzare un progetto finalizzato al rafforzamento della propria capacità istituzionale e amministrativa (art. 27 l.r. 21/2012)".

L'Unione, con l'intento di proseguire nel suo percorso di consolidamento e sviluppo, ha optato per avviare un progetto di conferimento della funzione del Personale nella totalità dei comuni aderenti, oltre a dare mandato a questa società per elaborare uno studio di fattibilità funzionale alla valutazione di trasferimento o gestione associata delle funzioni Tributi, Sue-Sismica e Urbanistica con particolare riferimento al livello del Sub-Ambito dell'Unione Valle Savio o ad almeno 4 comuni dell'Unione.

Con il trasferimento del personale in Unione si intende perseguire le seguenti finalità:

- Razionalizzare e uniformare la gestione del personale sotto il profilo giuridico (reclutamento, istituti contrattuali in materia di orario di lavoro e flessibilità, contrattazione integrativa e relazioni sindacali, ordinamento professionale, rapporto di lavoro ecc.), assicurando il rispetto delle normative in materia di lavoro pubblico;
- Realizzare progressivamente delle economie di scala e, soprattutto, assicurare risparmi di spesa in materia di personale attraverso delle specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e programmazione dei fabbisogni;
- Sviluppare soluzioni digitali innovative per la gestione delle risorse umane, migliorando i processi di reclutamento, gestione delle presenze, mobilità e sviluppo carriera;
- Garantire la gestione degli istituti economici connessi a paghe e adempimenti previdenziali e assicurativi, riducendo gli errori e i tempi di gestione;
- Promuovere la formazione congiunta e la crescita professionale del personale, attraverso piani formativi integrati, che rispondano sia alle esigenze di formazione obbligatoria e generale ma anche a quelle di specifici settori o singoli dipendenti di tutti gli enti;
- Promuovere la contrattazione su base territoriale e la gestione unitaria di macro istituti contrattuali nel rispetto delle peculiarità dei singoli enti della vallata;

L'indirizzo della Giunta dell'Unione conferma la tendenza già ampiamente consolidata nel territorio regionale, dove la gestione del personale viene svolta nella grande maggioranza delle unioni esistenti (sono oltre 30 le gestioni associate del

personale in Emilia-Romagna): è utile sottolineare che si tratta quindi di **un percorso ampiamente consolidato nell'esperienza associativa dei nostri territori**, che ha fornito nella maggioranza dei casi risultati positivi in termini di efficienza, specializzazione, miglioramento del servizio erogato, recupero di risorse umane a disposizione dei comuni più piccoli

A partire dal conferimento dell'incarico si è avviata la fase preliminare di pianificazione e analisi di contesto. Attraverso il confronto continuo con la struttura del Comune di Cesena e il suo dirigente, e al tempo stesso con i referenti comunali, il primo obiettivo è stato quello di definire una prima proposta in termini quantitativi del fabbisogno necessario per avviare il servizio unico. Una volta definita la dotazione ottimale della funzione associata, sono stati esaminate le opzioni per i comuni di Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Sarsina e Verghereto rispetto al conferimento di personale o, in alternativa, di quote di capacità assunzionali e dei corrispondenti contributi al finanziamento del salario accessorio di Unione. È stata quindi formulata una ipotesi di ripartizione dei costi, elemento imprescindibile per la stesura della convenzione associativa e per valutare le ricadute finanziarie in capo a ciascuno degli enti aderenti.

Questa prima stesura dello studio attiene a un primo stadio dell'analisi di fattibilità, riguardante in primo luogo il dimensionamento del nuovo servizio e le condizioni di realizzazione del progetto di conferimento, attraverso un contributo dei Comuni che assume un carattere di maggiore complessità e richieste di analisi non venendosi a realizzare in nessun caso un trasferimento di personale verso l'Unione, fatta eccezione ovviamente per Cesena che conferirà tutte le risorse umane impiegate nella funzione.

L'analisi puntuale degli aspetti organizzativi interni sarà oggetto di un **secondo sviluppo del presente studio di fattibilità**. Allo stato attuale si possono svolgere alcune considerazioni generali anche in relazione alle prospettive di incentivazione del personale coinvolto per il maggiore carico di lavoro e responsabilità, ma la definizione di dettaglio della ripartizione interna dei procedimenti e della definizione dei flussi di lavoro sarà analizzato nello specifico in un successivo documento integrativo a completamento dello studio.

2. ANALISI DI CONTESTO

L'area vasta dell'Unione Valle Savio ricomprende strutture organizzative di entità estremamente variegata, sia per quanto riguarda ovviamente le dimensioni degli Enti, sia per una valutazione riguardante il tasso di dipendenti rapportati agli abitanti del Comune. Spicca in questo senso il Comune di Bagno di Romagna, dove la presenza di una Istituzione di particolare rilevanza come la Casa Residenza Anziani

porta il personale comunale a un sostanziale raddoppio rispetto agli standard ordinari di presenza di personale dipendente.

	Dipendenti di ruolo	**Non di ruolo**	Totale	**Abitanti**	**Dipendenti x 1.000 ab**
BAGNO DI ROMAGNA	57	2	**59**	5.579	10,58
CESENA	499	73	**572**	95.887	5,97
MERCATO SARACENO	28		**28**	6.843	4,09
MONTIANO	-	-	**-**	1.685	
SARSINA	27		**27**	3.320	8,13
VERGHERETO	10		**10**	1.731	5,78
UNIONE	126	16	**142**	-	-
Totale			**838**	115.045	7,28

Nel complesso (dati riferiti al 31/12/2023), il numero di dipendenti risulta in linea con le medie regionali, anche tenendo conto di queste variabili specifiche.

Per quanto riguarda nel dettaglio la gestione del personale per come attualmente si realizza nei singoli comuni, la situazione è la seguente:

	Situazione	Unità impiegate (dichiarate/stimate)
BAGNO DI ROMAGNA	Personale inserito nell'area servizi finanziari. Forte impatto gestionale dell'Istituzione residenziale	**n. 1.5 C** **n. 0,20 EQ**
CESENA	Unità organizzativa strutturata con dirigenza; gestione paghe parzialmente esternalizzata. Alto tasso di personale a termine	**16** (4 sviluppo, 6 giuridico, 5 paghe e prev.)
MERCATO SARACENO	Personale inserito nell'area servizi finanziari. 1 istruttore dedicato.	**n. 1 C** **n. 0,20 EQ**
MONTIANO	Assenza di personale dipendente	**-**
SARSINA	Gestione personale suddivisa tra i settori finanziario e giuridico (70% di un C economico, frazioni su giuridico). Casa di riposo con personale prevalente ASP	**n. 1 C** **n. 0,15 EQ**
VERGHERETO	Gestione frammentaria per dimensione dell'Ente	**n. 0,30 C**

		n. 0,05 SG
UNIONE	Servizio personale gestito da Comune di Cesena	**-**

Alle unità sopra indicate si deve aggiungere quota parte di tutti i responsabili apicali dei Comuni diversi da Cesena, cui è comunque demandata la gestione degli adempimenti più significativi (programmazione fabbisogni, salario accessorio, contrattazione integrativa, gestione reclutamento): per i Comuni di Bagno di Romagna, Mercato Saraceno e Sarsina si può stimare circa un 20% del tempo lavoro impiegato dal Responsabile con EQ, mentre per il Segretario di Verghereto l'impegno è residuale.

Tutti i comuni, quale che sia l'organico disponibile, si avvalgono di supporti esterni per la gestione della procedura paghe, con fornitori ad oggi diversi tra loro (3 diversi fornitori oggi operanti nei diversi comuni e con scadenze contrattuali differenziate).

3. LA STRUTTURA DEL NUOVO UFFICIO

L'organizzazione dell'ufficio unico del personale dell'Unione Valle del Savio non può che fondarsi per ovvi motivi su un allargamento della struttura già esistente del Comune di Cesena, cui è già affidata la gestione del personale dipendente dell'Unione stessa.

Insieme al Dirigente e ai referenti del gruppo di lavoro sono state valutate le ipotesi di potenziamento del servizio per fare fronte alle incombenze derivanti dal trasferimento di attività di quattro ulteriori enti. Va ricordato in questo senso che nell'incidenza del carico di lavoro di un servizio sovracomunale del personale, non rileva tanto il numero di dipendenti gestiti quanto **il numero di Enti** che vi fanno riferimento. Si tratta infatti di replicare, in molti casi, i medesimi adempimenti con le stesse modalità e con tempistiche non troppo dissimili a prescindere dalla dimensione dei comuni anche se la maggiore specializzazione porterà sempre a un miglioramento qualitativo e a una maggiore efficienza nello svolgimento delle procedure complesse.

Nei tavoli di lavoro preliminare è stato condiviso innanzitutto il principio di fondo che nasce dalla storia ormai ventennale di uffici unici del personale in Emilia-Romagna. Tutte le esperienze fin qui maturate dimostrano inequivocabilmente che un Servizio personale in Unione **può funzionare solo nella misura in cui il conferimento sia integrale** e il Responsabile del nuovo servizio disponga della **piena titolarità della funzione**, in termini di assegnazione dei capitoli di spesa del personale e di totale autonomia nella applicazione tecnica degli istituti contrattuali e normativi. L'affidamento del servizio in Unione non può lasciare nei comuni nessun tipo di responsabilità e nemmeno di carichi gestionali in materia di risorse umane: la

funzione deve essere interamente governata dall'ufficio unionale, fermo restando che quest'ultimo dovrà mettere le proprie competenze a servizio dei comuni per sviluppare al meglio le loro politiche di direzione strategica del personale. È questo il motivo per cui alcune esperienze di questo tipo non hanno fornito i risultati attesi: dove si è scelto di "andare per gradi", lasciando ai comuni ancora delle responsabilità o anche solo l'assegnazione delle risorse di bilancio, il risultato è stato inevitabilmente negativo per la duplicazione di ruoli e la confusione nell'organizzazione. Mai come in questo caso la scelta di conferire un servizio in Unione deve essere perseguita con convinzione mediante un pieno affidamento della funzione in capo a un gruppo di lavoro competente e correttamente dimensionato.

Sulla scorta di queste considerazioni, è stata condivisa l'opportunità di un innesto di **5 unità aggiuntive, tutte di Area Istruttori,** rispetto all'organico oggi in forza al Comune di Cesena. L'organico a regime si verrebbe a configurare come segue:

• 1 Dirigente • 9 Funzionari
• 11 Istruttori

per un totale di **21** unità lavorative.

Nell'ottica di un avvio integrale della funzione in Unione e al tempo stesso pienamente efficace, è da ritenere preferibile fornire il nuovo servizio con la dotazione più adeguata alle necessità dell'avvio operativo. Uno *start up* graduale, con un incremento progressivo di risorse, priverebbe il servizio di supporto proprio nel momento più delicato, quando i processi debbono ancora essere affinati al meglio e le esigenze di coordinamento di realtà diverse richiederanno il massimo impegno operativo.

Solo in un secondo momento di percorso a regime, completata la transizione e l'omogeneizzazione organizzativa, si potranno valutare eventuali razionalizzazioni di organico, ad esempio non sostituendo eventuali pensionamenti o dimissioni. L'approccio potrebbe sembrare controintuitivo ma anche in questo caso occorre fare tesoro delle esperienze precedenti di maggiore successo: un avviamento graduale farebbe partire con difficoltà il servizio, il che significa problematiche nei rapporti con gli enti, disagio degli operatori, una percezione negativa da parte dei fruitori del servizio. L'unico modo per ridurre al minimo il rischio di queste ricadute negative **è far partire il nuovo servizio con le forze necessarie** a garantire il migliore presidio di questo passaggio, lavorando sin da subito per omogeneizzare le procedure in vista dell'avvio effettivo. che per forza di cose si posizionerà temporalmente all'inizio del prossimo anno.

Stabilito il fabbisogno ottimale, occorre affrontare la valutazione riguardante le figure che andranno a ricoprire queste nuove posizioni lavorative. Nella dinamica ordinaria del processo di conferimento in Unione di una funzione comunale, il

personale adibito a quei compiti dovrebbe passare nell'ente sovracomunale insieme al servizio di cui fanno parte, senza necessità di acquisire il consenso dei dipendenti coinvolti. Mentre il personale incardinato nel Comune di Cesena verrà interamente conferito all'Unione, la scelta dei comuni di Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Sarsina e Verghereto è stata quella di **non conferire personale proprio**, per via di motivazioni legate in primo luogo alla complessità logistica del trasferimento presso la sede comunale di Cesena. Nell'intento di ricercare congiuntamente una soluzione che tenga insieme la funzionalità del nuovo servizio e le aspettative dei lavoratori e dei loro comuni, si è condiviso di non procedere a trasferimenti coattivi: stante il conferimento integrale della funzione, come detto in precedenza, la logica conseguenza di questa opzione sarà che il personale assegnato alla gestione del personale verrà ricollocato in altri servizi del Comune di appartenenza, dove peraltro già vi sono situazioni di sofferenza. Ulteriore corollario di questa scelta sarà che i Comuni dovranno fornire all'Unione le capacità assunzionali necessarie per reclutare le nuove figure, e allo stesso tempo cedere le quote di salario accessorio nella stessa misura di quelle che sarebbero transitate verso l'Unione se il personale fosse stato conferito insieme alla funzione. Su questi aspetti ci si soffermerà più diffusamente nel prosieguo di questo documento.

Pertanto, spetta all'Unione reperire cinque nuove unità da inserire nell'organico dell'ufficio unico a partire da inizio 2026. La via principale per raggiungere questo risultato sarà l'utilizzo di graduatorie concorsuali nuove o già approvate, e in subordine, qualora ve ne sia l'opportunità e comunque in caso di difficoltà nel reperire sufficienti capacità assunzionali, il ricorso a mobilità interna all'Unione.

In parallelo alla costruzione del nuovo assetto di dotazione del servizio, occorre anche pianificare una revisione del sistema di responsabilità interno e di incentivazione del personale coinvolto, per supportare il maggior onere lavorativo in capo a funzionari e istruttori del Comune di Cesena, utilizzando a tal fine le risorse provenienti dai comuni convenzionati.

4. BILANCIO DI SERVIZIO E RIPARTO DEI COSTI

Sulla base delle premesse fin qui esposte, è stato possibile delineare un piano dei costi del nuovo servizio unico, ovviamente composto in parte prevalente dal costo del personale che ne farà parte:

Bilancio di servizio	
Retribuzioni	568.930,12
Salario accessorio	177.925,00
Oneri - IRAP	273.650,75
Service	84.000,00
Concorsi	20.000,00
Altro - spese generali	10.000,00
	1.134.505,87

L'ipotesi di lavoro ricomprende:

- le competenze fisse e continuative delle 21 unità di personale (1 Dirigente, 9 Funzionari, 11 Istruttori);
- il salario accessorio attuale, composto da retribuzione di posizione e risultato del Dirigente e delle EQ e dalle voci di incentivazione del personale;
- Il riconoscimento economico aggiuntivo per il personale del servizio coinvolto dalla riorganizzazione, a titolo di nuove ISR e progetto incentivante;
- Due nuove figure di elevata qualificazione nel quadro della riorganizzazione dell'ufficio personale e il potenziamento di una esistente;
- Un allargamento degli affidamenti esterni per il service paghe;
- Spese per lo svolgimento di concorsi e costi vari di minore entità.

Da questo costo complessivo, prima di arrivare alla ripartizione degli oneri in capo a ciascun Comune, occorre detrarre:

- La quota che già oggi sostiene il Comune di Montiano per finanziare il servizio dell'Unione, importo che non sarà oggetto di modifica a seguito di questa riorganizzazione (€ 3.636,59);
- Il contributo aggiuntivo che l'Unione potrà ricevere grazie al conferimento integrale di una nuova funzione nel sistema di incentivazioni del PRT, stimabile in circa 40.000 euro.

Il costo complessivo del nuovo Servizio personale per l'Unione Valle del Savio sarà quindi pari a **€ 1.090.869,28,** che saranno oggetto di riparto tra i cinque comuni (escluso Montiano, come detto).

Il criterio di riparto maggiormente utilizzato in questa funzione consiste nella suddivisione proporzionale dei costi rispetto al numero di dipendenti. Si è ritenuto in questo caso di integrare questo criterio di base con un ulteriore elemento dato dal numero di amministratori, considerati però in quota ridotta (20% di incidenza) tenuto conto del minore impegno lavorativo che comportano rispetto ai dipendenti.

La suddivisione percentuale risulta pertanto la seguente (dati forniti dai comuni al 31/12/2024):

	Dipendenti	Amministratori (20%)	TOTALE	%
Cesena	537	8,4	**545,4**	80,02%
Mercato Saraceno	25	2,8	**27,8**	4,08%
Sarsina	31	2,6	**33,6**	4,93%
Bagno di Romagna	60	2,6	**62,6**	9,18%
Verghereto	10	2,2	**12,2**	1,79%
		Totale	681,6	

I dipendenti dell'Unione sono irrilevanti nel calcolo del riparto in quanto oggetto a loro volta di suddivisione tra i comuni.

Sulla base di queste percentuali di incidenza per ciascun comune, è possibile ripartire come segue l'importo totale di € 1.090.869,28:

Cesena	80,02%	**872.887,48**
Mercato Saraceno	4,08%	**44.492,61**
Sarsina	4,93%	**53.775,25**
Bagno di Romagna	9,18%	**100.188,41**
Verghereto	1,79%	**19.525,54**
		1.090.869,28

Questa tabella indica quindi la quota di partecipazione al costo del servizio unico del personale che ciascun Comune dovrà erogare all'Unione a partire dal 2026 con anticipo sul 2025 .

Per arrivare tuttavia a una **valutazione dei costi effettivi**, occorre tuttavia sottrarre diverse spese oggi già sostenute:

- ✓ Il costo dei dipendenti adibiti alla gestione del personale
- ✓ I services esterni (paghe, previdenza)
- ✓ I costi già oggi in carico ai comuni per il servizio svolto da Cesena sui dipendenti in Unione

Accantonando per un momento il risparmio derivante dal "riutilizzo" dei dipendenti in altri servizi, analizziamo le spese vive già oggi sostenute per gestire internamente il

trattamento giuridico ed economico del personale. Tutti i comuni, infatti, oggi versano una quota all'Unione per lo svolgimento del servizio a favore degli oltre 120 lavoratori alle dipendenze dell'Unione stessa (servizio suddiviso tra gestione personale in senso stretto e formazione trasversale a tutti i dipendenti). Inoltre, vi sono costi diretti che con il conferimento in Unione non verrebbero più sostenuti dagli altri enti (software, spese di funzionamento generali).

Questo è quindi il dato del "costo vivo" che rimarrebbe in capo ai Comuni:

	Spesa già sostenuta per Servizio personale unione	Spesa già sostenuta per Servizio formazione	Service + Spese Concorsi + Spese gen	Personale Cesena	Quote reali già sostenute	SALDO
Cesena	€ 164.098,09	€ 23.500,46	€ 96.000,00	€ 552.338,46	**€ 835.937,01**	€ 36.950,47
Mercato Saraceno	€ 7.240,48	€ 1.337,42	€ 6.100,00		**€ 14.677,91**	€ 29.814,71
Sarsina	€ 3.514,23	€ 1.671,78	€ 8.500,00		**€ 13.686,01**	€ 40.089,23
Bagno di Romagna	€ 5.972,61	€ 2.818,14	€ 8.700,00		**€ 17.490,75**	€ 82.697,65
Verghereto	€ 1.875,32	€ 286,59	€ 6.500,00		**€ 8.661,91**	€ 10.863,63
Totale	€ 182.700,73	€ 29.614,40	€ 125.800,00		**€ 890.453,59**	**€ 200.415,69**

Se a questi dati sottraiamo anche il costo del personale che viene riassegnato ad altri servizi dei quattro comuni (di fatto assumendo un nuovo dipendente, per di più già conosciuto e inserito nell'organizzazione, per il proprio fabbisogno), questo è il risultato finale della compensazione tra costi e risparmi per i quattro comuni (per Cesena il saldo definitivo è quello della tabella precedente):

	Risorse Umane dedicate+	Quota Eq dedicate	**Recupero del tempo lavoro**	**Saldo Finanziario**	**Risultato Economico finale**
Mercato Sarace	€ 35.000,00	€ 11.000,00	€ 46.000,00	**€ 29.814,71**	€ 16.185,29
Sarsina	€ 35.000,00	€ 8.250,00	€ 43.250,00	**€ 40.089,23**	€ 3.160,77
Bagno di Roma	€ 52.500,00	€ 11.000,00	€ 63.500,00	**€ 82.697,65**	-€ 19.197,65
Verghereto	€ 10.500,00	€ 3.250,00	€ 13.750,00	**€ 10.863,63**	€ 2.886,37

Ovviamente si tratta di costi stimati, in quanto la percentuale di tempo lavoro dedicata dagli addetti e in particolare dalle Responsabili alla gestione del personale risulta difficile da quantificare con precisione; tuttavia, il quadro generale porta a valutare un sostanziale equilibrio finanziario dell'operazione.

Considerato nel complesso, il costo equivalente del nuovo servizio unico rispetto alla gestione precedente è sostanzialmente inalterato. Nei confronti dei singoli comuni, si verifica un risparmio per Mercato Saraceno e per Sarsina e Verghereto e un disavanzo per Bagno di Romagna, legato però ad un'attuale sofferenza di risorse dedicate alla gestione del personale in una realtà molto complessa.

Per quanto riguarda il Comune di Cesena, nel complesso sistema di entrate e uscite legate ai rapporti con l'Unione per la gestione dei servizi generali e del personale, si evidenzia un contributo finanziario di ridotta entità, che potrebbe anche annullarsi in caso di eventuale ricollocazione di una propria figura in luogo di una nuova assunzione.

5. IL CONTRIBUTO DEI COMUNI SU CAPACITA' ASSUNZIONALI E SALARIO ACCESSORIO

Oltre alla quota di partecipazione di natura prettamente finanziaria, occorre prendere in considerazione anche il contributo che ciascun comune conferente deve assicurare per quanto riguarda il rispetto dei limiti di legge alla spesa di personale, e segnatamente la capacità assunzionale e il tetto al salario accessorio.

1) CAPACITA' ASSUNZIONALE

Come noto, le Unioni di comuni sono soggette a un regime assunzionale ancora sottoposto al turnover, nella misura del 100% dei cessati dell'anno precedente, mentre i Comuni godono dal 2020 di un regime senza vincoli precostituiti se non quelli del rispetto di parametri di virtuosità finanziaria, e dispongono nella maggioranza dei casi di ampi spazi per poter procedere a nuove assunzioni, cioè incrementali rispetto al turnover.

Per poter finanziare le nuove assunzioni, quindi, i comuni diversi da Cesena dovranno contribuire con la **cessione di proprie capacità assunzionali all'Unione**, secondo lo schema già ampiamente utilizzato nelle realtà associative della nostra Regione e in applicazione dell'art. 32 comma 5 del TUEL

Nella realtà dell'Unione Valle del Savio, la situazione è ancora una volta diversificata: i comuni di Mercato Saraceno e Sarsina dispongono di buoni margini di manovra, e anche Verghereto, proporzionalmente alla propria dimensione, risulta virtuoso: non altrettanto si riscontra a Bagno di Romagna, per cui la presenza di un'Istituzione con forte incidenza di personale altera completamente i parametri di legge portando l'Ente fuori dalla "prima fascia" del DM 17/3/2020, e quindi limitando fortemente i margini di intervento del Comune, che non potrà cedere nessuno spazio assunzionale.

Dall'esame effettuato, che deve essere aggiornato con i dati del 2024 di entrate e spese di personale dopo il rendiconto recentemente approvato, è possibile ipotizzare che i comuni possano cedere il controvalore di **quattro** capacità assunzionali per finanziare il reclutamento di nuovi istruttori (indicativamente, due quote da Sarsina e altrettante tra Verghereto e Mercato Saraceno). Resta da valutare il finanziamento "virtuale" della quinta unità emersa dalla rilevazione di

fabbisogno di personale: in assenza di spazi ceduti da parte dei comuni si valuterà una mobilità interna di personale già in forza all'Unione o al Comune di Cesena.

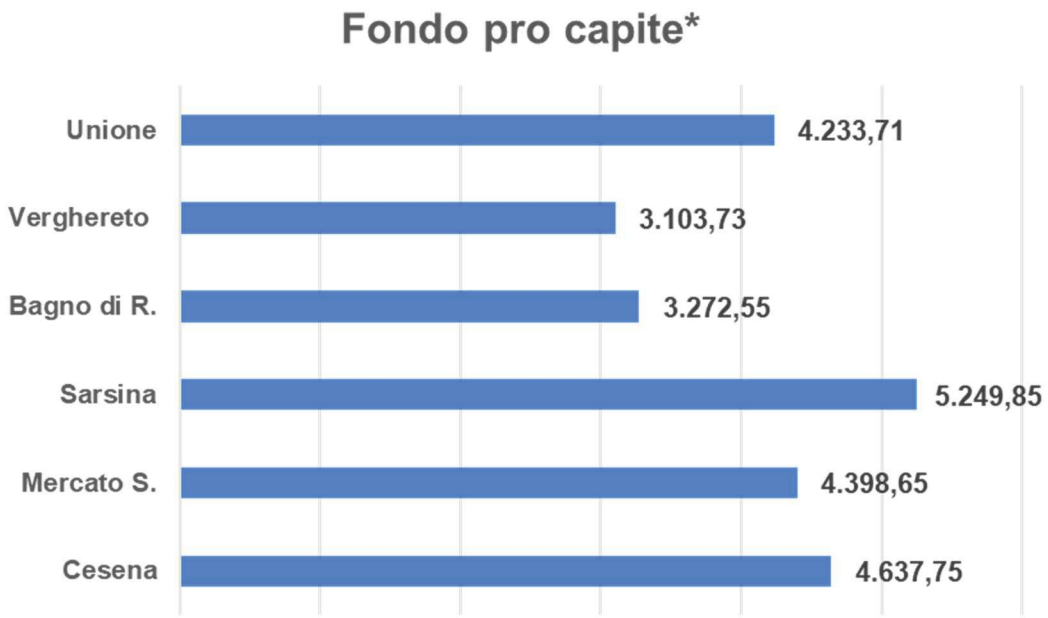
2) SALARIO ACCESSORIO

In un modello «ordinario» del trasferimento di un servizio in Unione, i comuni conferitori dovrebbero cedere all'Unione le quote di salario accessorio corrispondenti al personale trasferito (c.d. «zainetto»). Questo meccanismo, già consolidato nella prassi operativa di tutti i trasferimenti di funzioni effettuati nel corso del tempo, ha trovato una consacrazione formale dapprima nell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, e successivamente nell'art. 70-sexies del CCNL 21 maggio 2018. Di norma, quindi, "*in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto (…). Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente*."

Poiché in questo caso i Comuni diversi da Cesena non trasferiranno personale proprio, questo sistema automatico di alimentazione del Fondo dell'Unione non avrà luogo, ed è quindi necessario che essi cedano comunque **quote di salario accessorio corrispondente ai dipendenti che sarebbero stati conferiti.** Ovviamente i dipendenti del Comune di Cesena, che verranno integralmente trasferiti all'Unione,

Per le somme che fanno capo al Fondo risorse decentrate, è stato individuato un **valore medio basato sulla quota pro capite** calcolata dividendo le risorse stabili e quelle variabili soggette al limite del 2016 (escluse quindi gli importi variabili derivanti da disposizioni di legge, come incentivi funzioni tecniche e per attività di recupero IMU-TARI). Anche in questo caso, si riscontra una certa disparità di base di partenza, cosa che peraltro avviene di frequente anche tra comuni limitrofi per via delle mille diverse vicende che hanno caratterizzato la "storia" evolutiva dei Fondi negli anni e nei decenni precedenti.

Questa la fotografia dell'esistente in termini di importo medio pro capite:



**risorse stabili + variabili soggette a limite diviso dipendenti di ruolo*

Pertanto, assumendo per esempio che il Comune di Mercato Saraceno avrebbe dovuto cedere una unità di personale, il cui "zainetto" medio era di 4.398 euro, **lo stesso ente dovrà trasferire al Fondo dell'Unione un importo corrispondente**, decurtando in pari misura il proprio volume di risorse destinate al salario accessorio.

Analogo ragionamento dovrà essere fatto per integrare il budget del lavoro straordinario in Unione: partendo dal valore medio pro capite di ciascun ente, anche queste risorse dovranno essere decurtate per poter integrare il corrispondente "fondo" dell'Unione.

LAVORO STRAORDINARIO			
	Budget	Dipendenti 31/12/24	Pro capite
Cesena	99.246,00	537	**184,81**
Mercato S.	8.431,75	25	**337,27**
Sarsina	12.100,00	31	**390,32**
Bagno di R.	16.061,28	60	**267,69**
Verghereto	-	10	**-**
Unione	16.108,00	129	**125,84**

Per quanto riguarda infine il finanziamento delle Elevate Qualificazioni, si è ipotizzato la cessione di un valore corrispondente a quota parte degli importi di retribuzione di posizione e risultato rapportate al tempo lavoro stimato nella gestione del personale.

Il quadro d'insieme è così rappresentabile:

	Unità virtuali	Fondo	Straord.	EQ%	TOTALE
Mercato S.	1	4.398,65	337,27	3552	**8.278,92**
Sarsina	1	5.249,85	390,32	2250	**7.890,17**
Bagno di R.	1,5	4.908,83	401,53	3552	**8.862,36**
Verghereto	0,5	1.551,87	-		**1.551,87**
Totale		16.109,19	1.129,12	9.354,00	**26.592,32**

In sostanza, sempre sul Comune di Mercato Saraceno, sono nel complesso da conferire in Unione a titolo di salario accessorio un totale di € 8.278,92. Non è necessario in realtà che gli importi vengano ripartiti nella suddivisione esatta che riguarda ogni singola voce di accessorio, purché il totale delle risorse a disposizione dell'Unione possa raggiungere tale importo complessivo. Partendo da questa considerazione, ogni ente potrà valutare autonomamente su quale componente operare un taglio e con quali modalità tecniche arrivare a una possibile compensazione, secondo le regole contrattuali.

E' di tutta evidenza che in particolare questo passaggio rappresenta un punto di estrema criticità per le quattro amministrazioni "minori": benché si parta da un principio corretto, cioè il fatto che se fosse transitato personale in Unione il fondo avrebbe subito una decurtazione, e quindi lo stesso dovrà avvenire anche in assenza di trasferimenti, sottrarre risorse al Fondo incentivante in contesti di scarse risorse da distribuire avrebbe comportato oggettive difficoltà nella ricaduta sugli altri dipendenti.

Sotto questo punto di vista è quindi da accogliere con estremo favore la novità introdotta dal D.L. 25/2025, secondo cui i Comuni (purtroppo non direttamente le Unioni!) hanno la possibilità di incrementare il Fondo risorse decentrate anche in misura estremamente rilevante, per coloro che abbiano margini su capacità assunzionali secondo i parametri di virtuosità del DM 17/3/2020 e (forse) sul tetto di spesa generale del "comma 557"

Per i tre Comuni più virtuosi, dunque, si potrà rivalutare in modo significativo il salario accessorio con le somme necessarie **per finanziare adeguatamente il Fondo dell'Unione, senza pregiudicare il trattamento economico dei dipendenti che restano in Comune**. Resta senza dubbio aperto il tema per Bagno di Romagna, attualmente in sofferenza sui parametri di virtuosità, per il quale comunque si impone una riflessione sulla tematica del personale nel prossimo futuro.

ALLEGATO C)

MODALITA' DI GESTIONE DELLE ATTIVITA' RICADENTI NEL PERIODO TRANSITORIO

In applicazione dell'art. 17 della Convenzione al fine di consentire un graduale passaggio nel conferimento della funzione nella gestione di attività di competenza degli enti, le parti convengono quanto segue:

1. Fino a quando non verrà adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della perfomance a livello unitario, ciascun ente resta titolare:
    a) dell'intero processo di gestione del ciclo della performance (piano performance, relazione sulla performance, sistema di valutazione personale dipendente e dirigente, rapporti con il nucleo di valutazione);
    b) del processo di pesatura delle posizioni dirigenziali e delle elevate qualificazioni;
2. I singoli enti conferitori per quanto di rispettiva competenza si occuperanno direttamente della gestione dei seguenti istituti afferenti la funzione del personale maturati fino al 31/12/2025, di seguito elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    a) conto annuale 2025 e relativa relazione;
    b) rilevazioni statistiche anno 2025, anagrafe prestazioni, Gedap, rilevazioni Permessi 104/92; prospetto informativo disabili, monitoraggio graduatorie concorsuali; permessi sindacali, lavori usuranti, tassi presenze/assenze, valutazione stress lavoro correlato, ecc…;
3. Resta in capo a ciascun ente il rilascio o la trasmissione al settore Personale e Organizzazione di certificazioni/documentazione relative a personale cessato dal servizio prima del trasferimento della funzione all'Unione anche acquisendo i dati (mod. 770 e denunce contributive), direttamente da eventuali fornitori esterni del servizio;

4. I singoli enti si impegnano a trasmettere, entro il 31.12.2025, puntuale certificazione dello stato di servizio con i dati di natura giuridica economica e previdenziale di tutto il personale attivo (mod. 770 e denunce contributive);
5. Ciascun ente provvederà a far accreditare su tutte le piattaforme in uso, i dipendenti del Settore Personale e Organizzazione, che si occuperanno della funzione, per consentire loro di adempiere agli obblighi di legge quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: INPS, INAIL, LAVORO PER TE, PERLAPA;
6. Gli enti restano direttamente responsabili verso i propri dipendenti della gestione del servizio mensa e/o erogazione dei buoni pasto di cui all'art. 35 CCNL 2019/2021 sulla base dei dati forniti periodicamente dal Settore Personale.
7. Gli obblighi relativi agli adempimenti in materia di trasparenza, privacy e trattamento dei dati ed anticorruzione riferiti a procedimenti attivati prima del trasferimento della funzione restano in capo ai singoli enti;
8. Fino alla emanazione di propri atti regolamentari l'Unione esercita le competenze, le funzioni e svolge le attività conferite dai Comuni con la presente convenzione, applicando i regolamenti in vigore presso le rispettive Amministrazioni, ad eccezione, della disciplina in ordine alle procedure di reclutamento (a tempo indeterminato e determinato), di orario di lavoro e di quanto previsto dal punto 1 al punto 6 del presente allegato.