

STUDIO DI FATTIBILITA' ESERCIZIO ASSOCIATO NUOVE FUNZIONI:

1.GESTIONE DEL PERSONALE



La Gestione associata del Personale in Unione, così come definita nell'ambito del P.R.T. 2024-2026, approvato dalla Regione Emilia Romagna con deliberazione n. 941 del 27/05/2024, comprende la gestione dei procedimenti sia in materia di amministrazione giuridica ed economica del personale, sia quelli riguardanti lo sviluppo, l'organizzazione il contenzioso del lavoro e l'adozione dei regolamenti.

In particolare, il conferimento deve riguardare **obbligatoriamente** il conferimento delle seguenti attività:

1. Reclutamento e organizzazione (Procedure selettive interne ed esterne; Programmazione del fabbisogno del personale su indirizzo e indicazione dell'amministrazione procedente; Assunzioni; Gestione spostamenti, trasferimenti, mobilità, comandi e gestione condivisa del personale; Studi ed interventi di riorganizzazione);
2. Gestione economica e previdenziale (Amministrazione economica del personale; Paghe e normativa fiscale; Gestione amministratori; Rimborsi e versamenti contributivi; Modello 770; elaborazioni contabili per i bilanci degli enti, denunce annuali; Conto annuale del personale; Gestione previdenziale);
3. Rilevazione presenze (congedi, permessi, aspettative, ecc.); Registrazione e rendicontazione delle presenze; Statistiche per rilevazione assenze;
4. Gestione giuridica del rapporto di lavoro (Amministrazione giuridica del personale; Istituti giuridici del rapporto di lavoro; Conto Annuale (parte giuridica) e Relazione al Conto Annuale; Valutazione del personale; Gestione produttività collettiva ed altre forme di incentivazione; Gestione progressioni orizzontali; Aggiornamento fascicoli del personale; Certificazioni; Relazioni sindacali);
5. Gestione unitaria di tutti gli istituti contrattuali (circolari, modulistica unica, regolamenti interni ecc.);
6. Attività del Nucleo di Valutazione o Organismo Individuale di Valutazione per l'Unione e i comuni aderenti;
7. Attività legate alla formazione.

Possono essere invece **azioni di miglioramento** della funzione le seguenti attività:

- a) Adozione di un unico sistema di valutazione per l'Unione e i Comuni aderenti;
- b) Adozione unico regolamento delle selezioni esterne per l'Unione e i Comuni aderenti;
- c) Adozione unico regolamento relativo al lavoro a distanza;
- d) Gestione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso tramite ufficio unico;
- e) Adozione un unico regolamento di pesatura dirigenti/EQ per l'Unione e i Comuni aderenti;
- f) Predisposizione coordinata della sezione 3 del PIAO per l'Unione e i Comuni

- aderenti;
- g) Gestione unitaria budget della formazione per l'Unione e i Comuni aderenti;
 - h) Un'unica piattaforma contrattuale di Area o disciplina unitaria degli istituti contrattuali;
 - i) Il Responsabile del personale dell'Unione fa parte della delegazione trattante;
 - j) Unico CUG;
 - k) Adozione di strumenti per la gestione informatizzata di servizi e attività (es. software per la valutazione, portale interno, fascicolo digitale del dipendente).

Attuale modalità di gestione della Funzione Personale

A tal fine si ritiene necessario preliminarmente far emergere un quadro conoscitivo relativo alla modalità attuale di gestione della funzione all'interno dei vari comuni coinvolti.

Tutti i comuni sono stati visitati e ci si è interfacciati sia con i sindaci/assessori referenti che con i funzionari di riferimento e/o segretari comunali, al fine di una raccolta delle informazioni necessarie, nonché delle modalità operative che gli stessi auspicherebbero da una gestione associata.

Il comune di Montescudo Monte Colombo, con il quale è intercorsa una visita presso la sede, ha preferito non partecipare alla raccolta dati specifica, demandando a successiva decisione l'eventuale adesione alla gestione associata delle funzioni analizzate.

Vengono naturalmente utilizzate anche per quest'ultimo comune le informazioni reperite all'interno di Amministrazione Trasparente o comunque pubblicate on line, ma non le informazioni specifiche che gli altri enti hanno provveduto a trasmettere.

In caso di adesione alla funzione dello stesso comune la presente analisi dovrà essere integrata con i dati dell'Ente.

Vengono preliminarmente analizzate le **risorse umane dei comuni destinate alla funzione** al fine di maggiormente comprendere in quali comuni vi sia personale dedicato alla funzione, anche a tempo non intero (**tale rilevazione viene fatta sulla base delle dichiarazioni degli Enti ed ha un forte margine di approssimazione**, visto che parecchi Enti ed in particolare i più piccoli hanno un utilizzo promiscuo della forza lavoro e risulta difficoltosa la rilevazione puntuale delle attività svolte):

ENTE	PERSONALE INTERNO DEDICATO
UNIONE DELLA VALCONCA	Avvalimento esterno 40% + Resp. 30% + Presenze
GEMMANO	Resp. 10%
MONDAINO	Resp. 10%
MONTEFIORE CONCA	Resp. 10%
MONTEGRIDOLFO	Resp. 10%
MORCIANO DI ROMAGNA	Resp. 16,66% - Istruttore 50%
SALUDECIO	Resp. giur. 40% - Resp. econ. 40%
SAN CLEMENTE	Resp. Giur. 10% - Istruttore 67%
SASSOFELTRIO	Resp. 10%

Mentre nei comuni più piccoli non sono presenti dipendenti dedicati unicamente alla funzione, nei comuni con popolazione maggiore di 5000 abitanti, vengono individuate le seguenti figure:

- Comune di San Clemente: n. 1 Istruttore (attualmente dedicata al 67% al servizio personale)
- Comune di Morciano di Romagna: n. 1 Istruttore (attualmente dedicata al 50% al servizio personale)

Si individuano altresì gli enti che, per quanto riguarda la gestione economica e previdenziale del personale corrente (emissione cedolini e adempimenti conseguenti), si avvalgono di servizi esterni:

ENTE	GESTIONE ECONOMICA ESTERNALIZZATA	DITTA	COSTO ANNO 2024	SCADENZA CONTRATTO
UNIONE DELLA VALCONCA	SI	G.P.I. S.p.A.	6.379,26	31/12/2025
GEMMANO	SI	Azetacon SRL Via Gramsci 11/B- 63073 Offida (AP) Codice Fiscale/Partita IVA 02488860442	2.440,00	31/12/2025
MONDAINO	SI	Ministero Economia e delle Finanze	1.000,00	31/12/2029
MONTESCUDO - MONTE COLOMBO	DATI NON DISPONIBILI			
MONTEFIORE CONCA	NO			
MONTEGRIDOLFO	SI	Azetacon SRL Via Gramsci 11/B- 63073 Offida (AP) Codice Fiscale/Partita IVA 02488860442	1.952,00	31/12/2025
MORCIANO DI ROMAGNA	SI	Maggioli Spa - Santarcangelo d Romagna	5.368,00	31/12/2025
SALUDECIO	SI	Azetacon SRL Via Gramsci 11/B- 63073 Offida (AP) Codice Fiscale/Partita IVA 02488860442	4.880,00	31/12/2025
SAN CLEMENTE	NO			
SASSOFELTRIO	NO			
TOTALE SPESA:			22.019,26	

Su nove enti considerati (come già in premessa sottolineato non è stato analizzato il comune di Montescudo Monte Colombo su scelta della stessa Amministrazione), **sei adottano la gestione esternalizzata**, con 4 fornitori referenti diversi.

Tutti i contratti sono in scadenza al 31/12/2025 ad eccezione di quello relativo al comune di Mondaino (NOIPA del Mef che da informazioni assunte potrebbe essere comunque rescisso anticipatamente con un preavviso però di almeno sei mesi).

Si riportano a titolo esemplificativo le attività svolte con l'esternalizzazione dell'emissione dei cedolini ed adempimenti conseguenti (qui si riporta parte del contratto Azetacon srl che utilizza il software attualmente in dotazione di tutti i comuni dell'Unione a solo titolo esemplificativo).

Attività mensili

1. Elaborazione cedolini dipendenti (a tempo indeterminato e a tempo determinato), segretari comunali, dirigenti, amministratori, co.co.co., L.S.U., borse lavoro e tirocini;
2. Gestione cedolino competenze fisse e continuative (stipendio, indennità);
3. Gestione cedolino competenze accessorie (straordinari, indennità varie, ecc.);
4. Aggiornamento dei dati variabili individuali;
5. Elaborazioni contabili delle competenze retributive fisse e accessorie ai fini del pagamento;
6. Generazione delle stampe per il collegamento con la Contabilità Finanziaria per la produzione di mandati e reversali e del relativo allegato, compreso l'abbinamento dei capitoli di bilancio a tutte le voci di spesa.
7. Liste per banche (allegati di pagamento);
8. Cartolarizzazione crediti INPDAP;
9. Stampa per versamenti fiscali;
10. Adempimenti previsti da normativa fiscale e contributiva;
11. Elaborazione, controllo e invio della dichiarazione ListaPosPA;
12. Elaborazione, controllo e invio della denuncia UNIEmers;
13. Gestione delle ritenute erariali ed extra erariali gravanti su stipendi e versamento agli enti creditori;
14. Predisposizione, controllo e invio del modello F24 – F24EP con i dati relativi al personale;
15. Inserimento nel modello F24 – F24EP dei dati relativi alla contabilità finanziaria (Iva, Split Payment, Irpef professionisti ecc.);
16. Gestione dati Tesoreria Inpdap;
17. Gestione Fondo Previdenza Complementare (Fondo Perseo-SIRIO);
18. Gestione reportistica;
19. Tabulato sindacati;
20. Tabulato prestiti, riscatti, ricongiunzioni, cessioni del V;
21. Predisposizione certificato stipendio;
22. Fornitura modulistica per richiesta detrazioni fiscali ed assistenza nella compilazione;

Attività annuali

23. Autoliquidazione Inail completa, comprensiva di invio telematico;
24. Cu dipendenti;
25. Conto Annuale (tabelle economiche);
26. Monitoraggio trimestrale della spesa del personale;
27. Gestione 730/4: gestione dei risultati 730/4 ed eventuali 730/4 tardivi, rettificativi ed integrativi in busta paga;
28. Gestione diniego modelli 730/4;
29. Gestione modello CSO "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730/4";
30. Elaborazione, controllo ed invio telematico modello 770;
31. Stampa cassetto fiscale;
32. Gestione preavvisi telematici modello 770;
33. Civil mod. F24/F24EP;
34. Predisposizione tabulato con i dati dei dipendenti utili per la dichiarazione Irap;
35. Comunicazione prospetto informativo Disabili

Tutti i comuni interessati ad eccezione del Comune di Mondaino sono passati o sono in corso di passaggio al **nuovo software Gestione del Personale** (che comprende sia il

pacchetto gestione economica che gestione giuridica) di cui all'adesione dell'Unione della Valconca all'accordo con la Provincia di Rimini, che con determina n. 1143 del 29/11/2023, ha aggiudicato l'affidamento della concessione concernente la gestione di Servizi Informatici integrati, con relative forniture e realizzazione di interventi sulle infrastrutture di rete a favore della Provincia di Rimini e di altri enti locali afferenti al territorio della stessa, nei confronti del proponente ed unico partecipante "CONSORZIO VAR GROUP", con sede in Via Piovola n.138, Empoli (FI), Codice fiscale e Partita Iva: 04345970489.

Si riporta di seguito il cronoprogramma dell'attivazione del Modulo Personale nei vari enti:

Modulo	Personale
Gemmano	01/01/2025
Morciano di Romagna	entro 2025
Mondaino	Ministero
Montefiore Conca	01/01/2025
Montegridolfo	01/01/2025
Montescudo-Montecolombo	da definire
Saludecio	01/01/2025
San Clemente	01/04/2025
Sassofeltro	da definire
Unione Valconca	entro 2025

L'**unificazione dei software** di gestione delle paghe / personale oltre che di quello di gestione della contabilità, apporterà forti economie di scala anche in termini di intercambiabilità degli operatori.

Esaminiamo di seguito le azioni necessarie ai fini del conferimento della funzione all'Unione della Valconca:

AZIONI OBBLIGATORIE

- 1) Reclutamento e organizzazione (Procedure selettive interne ed esterne; Programmazione del fabbisogno del personale su indirizzo e indicazione dell'amministrazione precedente; Assunzioni; Gestione spostamenti, trasferimenti, mobilità, comandi e gestione condivisa del personale; Studi ed interventi di riorganizzazione);**

Si riportano di seguito le procedure di reclutamento effettuate negli ultimi cinque anni (2019-2024) dall'Unione e dai suoi comuni.

	N. PROCEDURE MOBILITA' ENTRATA	N. PROCEDURE CONCORSUALI	PROC. INTERNE (PROGR. VERTICALI ECC., AGENZIA LAVORO ECC.)	Totale:
UNIONE DELLA VALCONCA	3	3	1	7
GEMMANO	-	4	-	4
MONDAINO	-	4	-	4
MONTESCUDO - MONTE COLOMBO	2	4	1	7
MONTEFIORE CONCA	-	2	-	2
MONTEGRIDOLFO	1	2	-	3
MORCIANO DI ROMAGNA	12	18	5	35
SALUDECIO	2	6	-	8
SAN CLEMENTE	8	4	-	12
SASSOFELTRIO	NON RISULTANO PROCEDURE			0
				82

**dati da Amministrazione trasparente dei singoli enti*

In particolare nei comuni sotto i 5000 abitanti tali procedure sono spesso problematiche per la mancanza di personale dedicato e conoscenze specializzate; alcuni comuni si avvalgono di ditte a supporto della procedura al fine di poter informatizzare le prove ed avere un aiuto adeguato nello svolgimento delle prove.

Il costo medio di tali supporti varia in base al numero dei partecipanti e varia mediamente per un concorso pubblico dall'importo di €. 3.000,00 ad €. 6.000,00 e pertanto anche il costo di gestione aumenta in maniera consistente

La programmazione di assunzioni / cessazioni del prossimo triennio da Piao 2025/2027 risulta invece essere la seguente:

	CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI 2025	CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI 2026	CESSAZIONI 2027	ASSUNZIONI 2027
UNIONE DELLA VALCONCA	-	1	-	-	-	-
GEMMANO	-	-	-	-	-	-
MONDAINO	1	1	-	-	-	-
MONTESCUDO - MONTE COLOMBO	-	1	-	-	-	-
MONTEFIORE CONCA	1	1	-	-	-	-
MONTEGRIDOLFO	-	-	-	-	-	-
MORCIANO DI ROMAGNA	-	2	-	-	-	-
SALUDECIO	1	2	-	-	-	-
SAN CLEMENTE	2	1	-	-	-	-
SASSOFELTRIO	-	-	-	-	-	-
	5	9	0	0	0	0

2) Gestione economica e previdenziale (Amministrazione economica del personale; Paghe e normativa fiscale; Gestione amministratori; Rimborsi e versamenti contributivi; Modello 770; elaborazioni contabili per i bilanci degli enti, denunce annuali; Conto annuale del personale; Gestione previdenziale):

Tutti i comuni, ad eccezione del comune di Mondaino, hanno aderito al Partenariato Pubblico Privato approvato dalla Provincia e pertanto i software della gestione economica e previdenziale e della rilevazione delle presenze porteranno ad una omogeneizzazione degli applicativi, con conseguenti forti economie di scala.

I cedolini da elaborare mensilmente sarebbero pertanto, **in caso di conferimento integrale da parte di tutti i comuni:**

- Dipendenti a tempo indeterminato: n. 122
 - Dipendenti a tempo determinato: n. 12
 - Amministratori (indennità di funzione): n. 35
- per un totale di circa 169 posizioni mensili da elaborare su 10 enti.

La rilevazione presenze riguarderà invece n. 134 posizioni circa, **in caso di conferimento integrale di tutti i comuni.**

La gestione unificata produrrebbe sicuramente un accrescimento delle competenze professionali degli addetti che avrebbero la possibilità di specializzarsi in materia.

La verifica delle presenze dovrà essere svolta sicuramente internamente, mentre per l'elaborazione dei cedolini dovrà essere valutato se:

- **Procedere ad una esternalizzazione complessiva** dell'attività (nel qual caso si cercherà di ottenere una economia di scala rispetto a quanto pagato in questo momento dagli enti;
- **Elaborare internamente le posizioni di tutti gli enti.**

Il servizio dovrà inoltre occuparsi delle **simulazioni di spesa, del conto annuale del personale, di tutte le rilevazioni inerenti il servizio, nonché delle denunce annuali e dei modelli fiscali (Modello 770, Irap)**, anche nell'eventualità con l'ausilio di supporti esterni.

3) Rilevazione presenze (congedi, permessi, aspettative, ecc.); Registrazione e rendicontazione delle presenze; Statistiche per rilevazione assenze:

L'accentramento della gestione della funzione in Unione porterebbe sicuramente ad una maggior preparazione e specializzazione del personale addetto alla funzione.

Tutto ciò porterebbe ad una più puntuale realizzazione di modulistica unitaria, di circolari informative e di regolamenti comuni, aspetto che attualmente non può essere particolarmente curato dai comuni che non hanno risorse umane sufficienti e/o adeguatamente specializzate in materia.

4) Gestione giuridica del rapporto di lavoro (Amministrazione giuridica del personale; Istituti giuridici del rapporto di lavoro; Conto Annuale (parte giuridica) e Relazione al Conto Annuale; Valutazione del personale; Gestione produttività collettiva ed altre forme di incentivazione; Gestione progressioni orizzontali; Aggiornamento fascicoli del personale; Certificazioni; Relazioni sindacali);

L'accentramento della gestione della funzione in Unione agevolerebbe sicuramente una cura maggiore della formazione e delle procedure legate agli aspetti giuridici del rapporto di lavoro, ad oggi non in tutti gli enti adeguatamente curato per la mancanza di risorse umane sufficienti adeguatamente specializzate in materia.

L'ufficio dovrà curare la costituzione dei fondi degli enti, **fermo restando gli indirizzi impartiti dalle singole Giunte comunali**, nonché procedere, sulla base degli accordi stipulati dai comuni alla gestione e liquidazione della produttività collettiva e delle altre forme di incentivazione, gestione delle progressioni orizzontali, acquisizione delle certificazioni necessarie da parte dei revisori degli enti ecc..

58

5) Gestione unitaria di tutti gli istituti contrattuali (circolari, modulistica unica, regolamenti interni ecc.):

L'accentramento della gestione della funzione in Unione porterebbe sicuramente ad una maggior preparazione e specializzazione del personale addetto alla funzione. Tutto ciò porterebbe ad una più puntuale realizzazione di modulistica unitaria, di circolari informative e di regolamenti comuni, aspetto che attualmente non può essere particolarmente curato dai comuni che non hanno risorse umane sufficienti e/o adeguatamente specializzate in materia.

6) Attività del Nucleo di Valutazione / Organismo individuale di valutazione:

Al momento attuale la situazione risulta essere la seguente, con scadenza dei contratti attuali dalla più prossima corrispondente al 06/10/2025 alla più lontana approssimativamente collocabile a giugno 2028.

Sono già presenti due convenzioni per la nomina del nucleo di valutazione associato tra i comuni di:

- Montescudo Monte Colombo, Gemmano e San Clemente;
- Mondaino e Montegridolfo.

La spesa complessiva annua di tutti gli enti ammonta a circa €. 14.000,00.

ENTE	OIV-NDV	DURATA	COMPENSO ANNUO
UNIONE DELLA VALCONCA	GIUSEPPE LEOPIZZI (OIV)	01/07/2023 - 30/06/2026	1.627,50
GEMMANO	PAOLO BRACCINI (NDV)-Convenzione Comuni di Gemmano, San Clemente e Montescudo -Montecolombo	07/10/2022 - 06/10/2025	400,00
MONDAINO	PAOLO BRACCINI (NDV)-Convenzione Comuni di Mondaino e Montegridolfo	sino a conclusione valutazione anno 2027	500,00
MONTEFIORE CONCA	FUNZIONE IN CAPO AL SEGRETARIO COMUNALE		0,00
MONTEGRIDOLFO	PAOLO BRACCINI (NDV)-Convenzione Comuni di Mondaino e Montegridolfo	sino a conclusione valutazione anno 2027	500,00
MONTESCUDO - MONTE COLOMBO	PAOLO BRACCINI (NDV)-Convenzione Comuni di Gemmano, San Clemente e Montescudo -Montecolombo	07/10/2022 - 06/10/2025	1.500,00
MORCIANO DI ROMAGNA	PIERENRICO LONGINOTTI (OIV)	01/09/2023 - 31/08/2026	2.170,00
SALUDECIO	PAOLO BRACCINI (NDV)	01/02/2024 - 31/01/2027	4.500,00
SAN CLEMENTE	PAOLO BRACCINI (NDV)-Convenzione Comuni di Gemmano, San Clemente e Montescudo -Montecolombo	07/10/2022 - 06/10/2025	1.500,00
SASSOFELTRIO	SOLLEVANTI RICCARDO	INCARICO SCADUTO	1.560,00
TOTALE SPESA:			14.257,50

59

E' ipotizzabile un **ridimensionamento della spesa complessiva in caso di unica nomina da parte dell'Unione della Valconca, in particolare con precedente adozione di un unico sistema di valutazione** per l'Unione ed i comuni aderenti.

Difficoltà nell'unificazione immediata della figura di riferimento (sono presenti quattro professionisti diversi di cui uno è incaricato in sei enti sui dieci rilevati).

7) Attività legate alla Formazione

Si ribadisce in premessa il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione che è da anni posto in evidenza dalla normativa (D. Lgs.29/93; D. Lgs.387/97; D.

Lgs.165/2001), ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/20014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni e integrato dall'art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale CAD – D. Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* che prevede quanto segue: *“1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”*.

Si richiamano inoltre le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale ed in particolare vista **da ultima la direttiva, adottata dal ministro della Funzione Pubblica, Paolo Zangrillo, “Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano”** 16 gennaio 2025, che si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'atto di indirizzo declina, inoltre, il sistema di offerta formativa offerto congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

A supporto delle iniziative di formazione sulle competenze intervengono i Poli formativi territoriali, istituiti in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Regioni e le Università, proprio per garantire l'accesso capillare alla formazione specialistica.

“Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle

*principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da **garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.***

Nel contesto attuale, dove la necessità sempre più importante di gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, si fonda sulla conoscenza e sulle competenze, è necessario assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

Pertanto come già avvenuto nelle annualità 2022 – 2023, **il Piao 2025/2027 dell'Unione della Valconca**, sottosezione 3.3.4 (Piano della Formazione) **prevede già che l'Unione si occupi**, finanziando anche la stessa, **della formazione dei dipendenti dell'Unione e dei comuni aderenti**. Viene previsto uno stanziamento complessivo per le annualità 2025 – 2027 di €. 10.000,00 /anno.

61

La spesa sostenuta direttamente dai comuni per la formazione risulta essere attualmente molto bassa e commisurabile per l'anno 2024 a poche centinaia di euro a comune.

Affiancata pertanto agli strumenti già forniti dal dipartimento della funzione pubblica, di natura gratuita, si cercherà in quanto verrà organizzato dall'Unione della Valconca, di privilegiare la qualità della formazione, con la presenza di relatori di comprovata esperienza.

Gli incontri saranno previsti in presenza al fine di instaurare un contatto diretto con il relatore, prevedendo la possibilità di interagire anche ponendo quesiti maggiormente contestualizzati sulla propria realtà.

Come nel passato verrà data la possibilità di aprire le iscrizioni anche ai comuni limitrofi non appartenenti all'Unione della Valconca, ad un prezzo simbolico di €. 50,00 a partecipante; le sale utilizzate verranno richieste gratuitamente agli enti aderenti, comprensive di tutte le attrezzature necessarie.

Il percorso dovrà essere il più possibile partecipativo, sulla base anche delle esigenze rappresentate da segretari /dipendenti dei vari enti e di quelle che gli stessi continueranno ad inoltrare.

Il piano formativo anno 2025 verterà sulle seguenti materie obbligatorie:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)6; d) etica, trasparenza e integrità;
d) contratti pubblici.
oltre alle seguenti materie:
- CCNL – approfondimento istituti contrattuali
 - Giornate formative su aggiornamenti normativi finanziari in corso d'anno.

Appuntamenti già concordati:

Formazione per Aree Finanziarie:

- n. 2 Giornate formative **Dr. Marco Castellani** periodo giugno – luglio 2025 su Riforma Accrual (Fase sperimentale, ITAS 1 - piano dei conti multidimensionale, riclassificazione, le rettifiche e le integrazioni in vista del rendiconto 2025, principali ITAS e linee guida ed in particolare ITAS 9 (ricavi/proventi) ITAS 18 (oneri/costi), gestione del patrimonio (ITAS 4, 5 e 6), organismi partecipati ed il bilancio consolidato (ITAS 12 ed ITAS 14), fondi accantonamento (ITAS 13).

Formazione per Ufficio Personale:

- Giornata formativa **Dr. Gianluca Bertagna** prima settimana di luglio 2025 su Decreto PA e relative modifiche (in particolare sblocco del limite del salario accessorio enti locali e novità in materia di reclutamento)

Formazione Anticorruzione - Trasparenza:

- Giornata formativa periodo giugno - settembre su novità in materia di anticorruzione – trasparenza – obblighi di pubblicazione (formazione obbligatoria).

Essendo pertanto un aspetto già programmato e a carico dell'Unione, non si ravvisano particolari difficoltà nell'espletamento dello stesso.

AZIONI DI CONSOLIDAMENTO:

a) Adozione di un unico sistema di valutazione per l'Unione e i Comuni aderenti:

Questa azione non appare semplicissima perché presuppone l'interfacciarsi con i vari Nucleo di Valutazione/OIV attualmente presenti nei comuni. Portare all'armonizzazione sistemi di valutazione talvolta differenti potrebbe richiedere infatti un periodo di studio importante, cambiamenti nelle schede obiettivo-progetto, nonché nella metodologia ed iter di valutazione. Pertanto si prevede un periodo di almeno una annualità per conseguire l'azione, che si renderebbe sicuramente più semplice nel momento in cui l'OIV/NV sarà lo stesso per tutti gli enti.

b) Adozione unico regolamento delle selezioni esterne per l'Unione e i Comuni aderenti:

Necessita chiaramente della forte conoscenza delle varie regolamentazioni dei comuni ma risulta un'azione realizzabile anche nel breve periodo, anche al fine di agevolare la successiva gestione delle procedure selettive che avrebbero altrimenti modalità di gestione differenti.

63

c) Adozione unico regolamento relativo al lavoro a distanza:

Non appare di difficile realizzazione, anche perché i vari regolamenti appaiono ad una prima analisi abbastanza simili.

d) Gestione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso tramite ufficio unico:

I seguenti comuni risultano convenzionati, ad eccezione di Montefiore Conca e Sassofeltrio che però ha espresso la propria volontà di adesione, con l'Ufficio Associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli Enti del territorio delle Province della Romagna, per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2027, al costo di €. 32,00/dipendente (si riportano i costi stimati in convenzione):

ENTE	CONVENZIONATO	DIPENDENTI	COSTO STIMATO (da conguagliarsi annualmente sulla base degli effettivi dipendenti)
UNIONE DELLA VALCONCA	SI	22	704,00
GEMMANO	SI	5	160,00
MONDAINO	SI	8	256,00
MONTEFIORE CONCA	NO		
MONTEGRIDOLFO	SI	5	160,00
MONTESCUDO - MONTE COLOMBO	SI	11	352,00
MORCIANO DI ROMAGNA	SI	17	544,00
SALUDECIO	SI	15	480,00
SAN CLEMENTE	SI	21	672,00
SASSOFELTRIO	IN FASE DI CONVENZIONAMENTO	6	192,00
TOTALE SPESA:			3.520,00

Potrebbe pertanto essere raggiunta tale azione di consolidamento facendo subentrare l'Unione nella convenzione al posto dei comuni conferenti, come già avviene per l'Unione dei comuni della Valmarecchia e l'Unione della Bassa Romagna. **Non si produrrebbero in questo caso economie di scala, essendo il costo fisso per dipendente ma si creerebbe una gestione maggiormente snella ed efficiente.**

e) Adozione un unico regolamento di pesatura dirigenti/EQ per l'Unione e i Comuni aderenti;

Seppure di più difficile realizzazione rispetto ad altre regolamentazioni, perché

attualmente abbastanza diversificate tra loro, l'adozione di un unico regolamento di pesatura del personale con incarico di E.Q. nel rapporto con un unico OIV sarebbe assolutamente auspicabile.

f) Predisposizione coordinata della sezione 3 del PIAO per l'Unione e i Comuni aderenti:

Non appare di difficile realizzazione, fermo restando che le direttive programmatiche appartengono comunque ai comuni

g) Gestione unitaria budget della formazione per l'Unione e i Comuni aderenti:

Attualmente in comuni investono pochissimo in formazione se non alcune centinaia di euro. Negli anni 2022 – 2023 la formazione degli enti è stata curata dall'Unione, azione che riprenderà nel corrente anno. Il budget dell'Unione è di €. 10.000,00 e pertanto la misura si ritiene raggiunta.

h) Un'unica piattaforma contrattuale di Area o disciplina unitaria degli istituti contrattuali:

Di difficile realizzazione nell'immediato.

i) Il Responsabile del personale dell'Unione fa parte della delegazione trattante:

Di difficile realizzazione nell'immediato anche perché alcuni comuni avvertono la necessità di gestire direttamente questo aspetto.

j) Unico CUG:

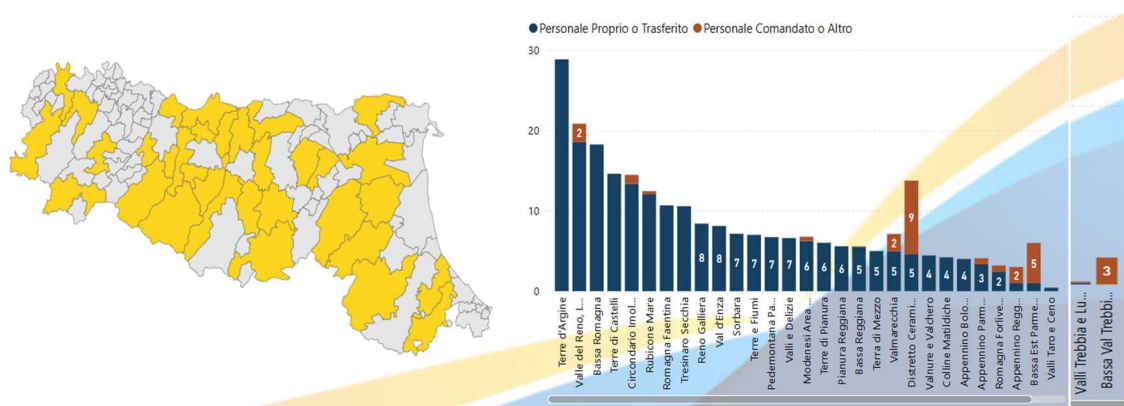
Non appare di difficile realizzazione, stante che alcuni comuni non sono dotati del comitato oppure lo stesso appare inattivo.

k) Adozione di strumenti per la gestione informatizzata di servizi e attività (es. software per la valutazione, portale interno, fascicolo digitale del dipendente):

Non appare di difficile realizzazione, fermo restando che necessiterà del tempo per l'implementazione delle informazioni.

La gestione della funzione nelle Unioni della Regione Emilia Romagna

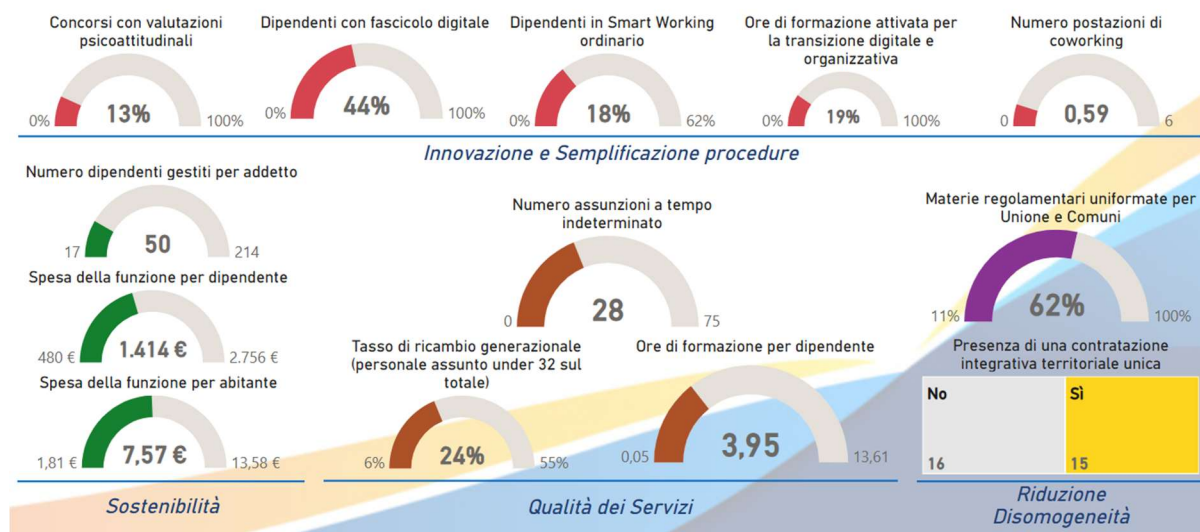
La Gestione del Personale è attualmente conferita in Unione da 31 Unioni appartenenti al territorio della Regione Emilia Romagna (per un numero complessivo di comuni interessati pari a 202).



Il numero medio di dipendenti impiegato nella funzione a livello regionale è pari ad 8,29 unità, con 50 dipendenti gestiti per addetto, una spesa media della funzione per dipendente pari ad €. 1.414,00 e spesa media per abitante della funzione pari ad €. 7,57.

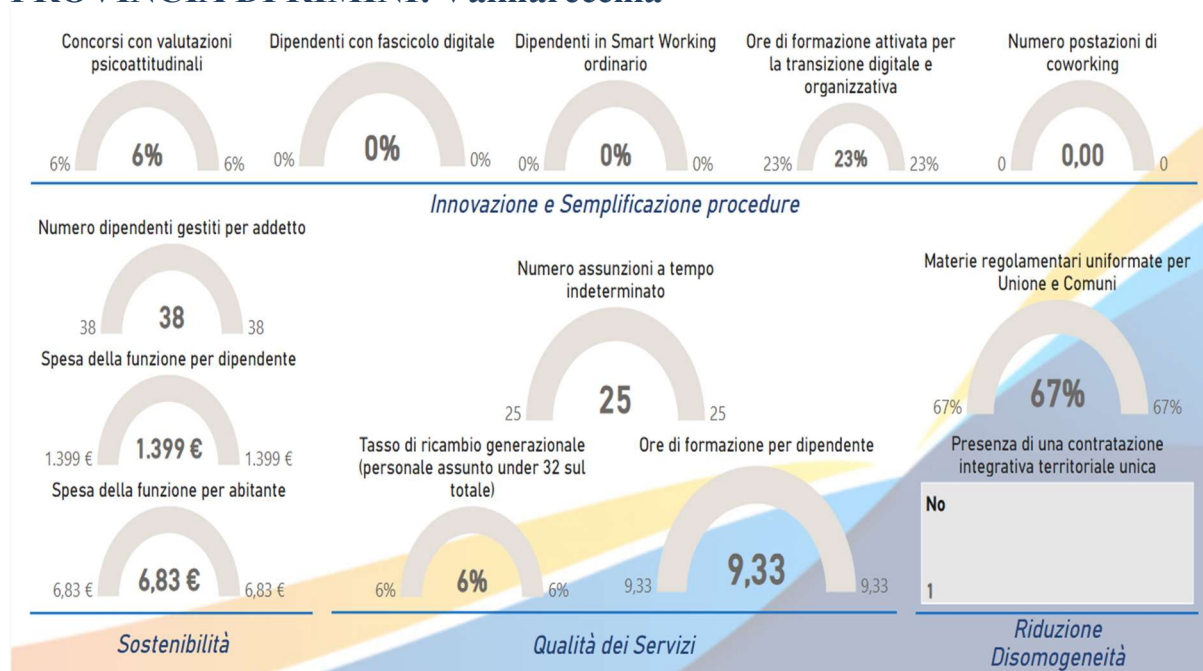
66

REGIONE EMILIA ROMAGNA



Si riportano di seguito informazioni statistiche inerenti l'Unione dei comuni della Valmarecchia. Il numero medio di dipendenti impiegato nella funzione a livello regionale è pari ad 7,11 unità, con 38 dipendenti gestiti per addetto (**260 dipendenti totali su 12 enti**), una spesa media della funzione per dipendente pari ad €. 1.399,00 e spesa media per abitante della funzione pari ad €. 6,83. **CRITERIO DI RIPARTO: NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RISULTANTI DA CONTO ANNUALE**

PROVINCIA DI RIMINI: Valmarecchia



Riepilogo costi attuali Funzione del Personale:

Si riepilogano nella pagina successiva i costi della gestione attuale della Funzione Personale, così come dichiarati dai vari comuni:

RILEVAZIONE COSTO ATTUALE DELLA FUNZIONE (dati 2024)

ENTE	PERSONALE INTERNO	GESTIONE ECONOMICA ESTERNALIZZATA	CONSULENZE, CONVENZIONI PAT.LAVORO, ESTERN. VARIE	OIV/NUCLEO	COSTO TOTALE
UNIONE DELLA VALCONCA	12.000,00	6.379,26	704,00	1.627,50	20.710,76
GEMMANO	4.822,58	2.440,00	160,00	400,00	7.822,58
MONDAINO	5.000,00	1.000,00	256,00	500,00	6.756,00
MONTEFIORE CONCA	5.961,00	0,00	0,00	0,00	5.961,00
MONTEGRIDOLFO	4.500,00	1.952,00	160,00	500,00	7.112,00
MORCIANO DI ROMAGNA	30.000,00	5.368,00	5.544,00	2.170,00	43.082,00
SALUDECIO	51.333,00	4.880,00	5.604,00	4.500,00	66.317,00
SAN CLEMENTE	30.000,00	0,00	672,00	1.500,00	32.172,00
SASSOFELTRIO	6.800,00	0,00	5.072,00	1.560,00	13.432,00
	150.416,58	22.019,26	18.172,00	12.757,50	203.365,34

Non sono presenti i costi del COMUNE DI MONTESCUDO MONTE COLOMBO

Ipotesi punteggio scheda funzione in caso di avvio della funzione

In caso di sottoscrizione della Convenzione entro il termine domanda di finanziamento 2025 e stante le tempistiche ristrette, si ipotizza il seguente punteggio, pari al 59% della scheda funzione e pertanto punti 5,90/10.

Con tale punteggio è possibile ipotizzare per l'annualità 2025 un contributo pari ad €. 35.000,00.

Negli anni successivi è possibile ipotizzare invece un punteggio con una forbice dall'81% (se i comuni vorranno mantenere in capo la contrattazione e quindi i tavoli di delegazione trattante) al 100%. In tal caso il contributo ipotizzabile può essere stimato con una cifra tra €. 47.450,16 e €. 58.580,00.

Esempio ipotesi di compilazione scheda 2025 e attribuzione punteggio scheda in caso di sottoscrizione convenzione entro il 15/06:

Azioni obbligatorie per accedere all'incentivo (livello base)	Strumento di verifica di effettività	Indicazione estremi e link dell'atto	Contributo in % punteggio	
Conferimento della funzione e attivazione delle attività sopra richiamate	Convenzione		50%	☒
Istituzione della struttura organizzativa in Unione	Organigramma			
Responsabile unico	Atto nomina			
Conferimento del personale (con decorrenza entro l'anno se nuova funzione)	Atti organizzativi (personale trasferito/ Comandato)			
Conferimento stanziamenti entrate/spese dai bilanci dei Comuni all'Unione	Entità degli stanziamenti conferiti nel Bilancio preventivo Unione			
Azioni obbligatorie per accedere all'incentivo (livello base)	Strumento di verifica di effettività	Indicazione estremi e link dell'atto		
Gestione unitaria istituti contrattuali	Atti attuativi/ circolari/ modulistica Unica			
Nomina unico NDV/OIV	Atto di nomina			
Attivazione sistema unico informatizzato di rilevazione presenze	Copia fatture d'acquisto/addebito canone di assistenza			
Adozione unico regolamento sull'ordinamento uffici e servizi	Atto regolamentare			
Azioni di consolidamento della funzione (livello avanzato)	Strumento di verifica di effettività	Indicazione estremi e link dell'atto	Ogni azione aggiunta equivale a % di punteggio più alta riconosciuta	
Adozione di un unico sistema di valutazione per l'Unione e i Comuni aderenti	Atto attuativo		6%	☐
Adozione unico regolamento delle selezioni esterne per l'Unione e i Comuni aderenti	Atto regolamentare		4%	☐
Adozione unico regolamento relativo al lavoro a distanza	Atto regolamentare		2%	☒
Gestione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso tramite ufficio unico	Atti attuativi		3%	☒
Adozione un unico regolamento di pesatura dirigenti/EQ per l'Unione e i Comuni aderenti	Atto regolamentare		5%	☐
Predisposizione coordinata della sezione 3 del PIAO per l'Unione e i Comuni aderenti	PIAO		7%	☐
Gestione unitaria budget della formazione per l'Unione e i Comuni aderenti	Stanziamiento sul bilancio <u>unionale</u>		4%	☒
Un'unica piattaforma contrattuale di Area o disciplina unitaria degli istituti contrattuali	Atti attuativi		10%	☐

Il Responsabile del personale dell'Unione fa parte della delegazione trattante	Atto di nomina		4%	☐
Unico CUG	Atto attuativo		2%	☐
Adozione di strumenti per la gestione informatizzata di servizi e attività (es. software per la valutazione, portale interno, fascicolo digitale del dipendente)	Links/Atti di gestione		3%	☐
			Totale 100% punteggio	

Conclusioni:

Impatto sugli Enti:

In generale il trasferimento della funzione Gestione del Personale viene vista dai **tecnici** comunali in modo favorevole: un solo comune ha sollevato perplessità sul fatto che poi ci potrebbe essere il rischio di perdere l'attività di indirizzo dell'ente che comunque rimarrebbe in capo ai comuni (indirizzi sulla costituzione del fondo risorse decentrate ed eventuali risorse aggiuntive, programmazione delle assunzioni, linee di indirizzo delegazione trattante di parte pubblica ecc.).

Per quanto riguarda la visione degli **amministratori**, essendo il Personale una funzione poco impattante sui cittadini ed il fatto che la gestione presso l'Unione sgraverebbe in parte il personale in particolare dei comuni più piccoli, non si sono ravvisate particolari osservazioni.

Le uniche perplessità nascono da quegli enti che potrebbero avere personale da trasferire unitamente alla funzione (in particolare San Clemente e Morciano di Romagna) che si interrogano sull'impatto di un eventuale passaggio sul proprio comune.

Urgente anche per una miglior previsione economica dei costi è capire l'interessamento al trasferimento della funzione del comune di Montescudo Monte Colombo che non ha partecipato alla rilevazione puntuale dei dati.

Software / Applicativi informatici:

In caso di trasferimento della funzione risulta necessario che anche il comune di Mondaino possa dotarsi del software del CONSORZIO VAR GROUP, aggiudicatario del partenariato pubblico privato gestito dalla Provincia di Rimini anche per conto dell'Unione della Valconca, al fine di unificare completamente gli applicativi informatici necessari.

Fabbisogno assunzionale:

La presente proiezione è basata sui piani assunzionali 2025 – 2027 adottati dai comuni.

Modalità di Gestione:

La modalità di gestione del servizio, in caso di avvio della funzione dal 01/07/2025, avverrà sicuramente per i primi sei mesi con una tipologia di gestione transitoria, nei quali l'Unione subentrerà ai contratti dei comuni che hanno già esternalizzato sino al 31/12/2025 la gestione economica e previdenziale del personale corrente (emissione cedolini e adempimenti conseguenti).

La gestione della suddetta parte economica, a decorrere dall'1/1/2026 può avvenire:

- **Mediante gestione interna:** tale soluzione potrà essere esercitata da tale data a parere della sottoscritta se il personale impiegato nel servizio possiede una formazione adeguata nel settore (preferibilmente personale trasferito dai comuni);
- **Mediante affidamento esterno ad unico fornitore.**

Piano Finanziario:

Il piano finanziario che si riporta di seguito è puramente indicativo, non avendo ad oggi la certezza sugli enti che conferiranno il servizio.

LA PROIEZIONE E' EFFETTUATA SULLA PREVISIONE CHE TUTTI I COMUNI CONFERISCANO LA FUNZIONE

a) Personale:

Basandoci sulla media regionale che prevede un addetto ogni 50 dipendenti da gestire (dipendenti attuali Unione e comuni 134), si ritiene che siano necessari nel momento in cui la funzione sarà a regime:

*** 3 dipendenti (di cui un titolare di incarico di E.Q.).**

Necessita sulla questione e sulle ipotesi di trasferimento del personale dagli enti un approfondimento con la Giunta dell'Unione. **Se si arrivasse al trasferimento completo delle tre unità da parte degli enti la gestione sarebbe sicuramente molto più efficiente, stante la pregressa conoscenza degli enti.**

Ipotizzando il trasferimento della funzione dal 01/07/2025 e dato atto che sono attualmente affidati incarichi esterni per la gestione economica, in questo periodo transitorio risulta comunque necessario il trasferimento di un dipendente a tempo pieno e il graduale trasferimento nei sei mesi a tempo parziale delle ulteriori due unità.

b) Servizi esterni:

Sulla base della dotazione organica da attribuire alla funzione che vorrà attribuire alla funzione verranno programmate eventuali esternalizzazioni in particolare della gestione economica della funzione.

c) Criteri di Riparto:

Le convenzioni delle Unioni che gestiscono il servizio prevedono i seguenti criteri di riparto:

- **Numero dipendenti a tempo indeterminato**

Oppure

- **Numero abitanti anno precedente**

Oppure

- **Criterio misto tra abitanti anno precedente e dipendenti a tempo indeterminato**

Si attendono indicazioni dalla giunta su questo aspetto. Per le simulazioni di cui alle pagine successive viene utilizzato il criterio dei dipendenti a tempo indeterminato. In caso si volessero fare simulazioni anche sulla base degli abitanti è necessario trovare un criterio per la quantificazione della spesa in capo all'Unione.

Piano Finanziario

Si riporta di seguito il **piano finanziario della gestione del servizio annualità 2025** sulla base delle ipotesi sopra citate:

 UNIONE DELLA VALCONCA				
PIANO FINANZIARIO ANNUALITA' 2025				
PREVISIONE ENTRATE 2025 IN CASO DI CONFERIMENTO FUNZIONE DAL 01/07/2025				
Contributo regionale e statale regionalizzato				35.000,00
PREVISIONE SPESE 2025 IN CASO DI CONFERIMENTO FUNZIONE DAL 01/07/2025				
Personale (trasferimento da comuni):				
n. 1 funzionario titolare di E.Q.		30.000,00		
n. 1 istruttore full time		16.500,00		
n. 1 istruttore part time 66,67%		11.672,50		
			58.172,50	
Servizi (SPESE CHE AVREBBERO COMUNQUE SOSTENUTO I COMUNI)				
Contratti esternalizzati 2^ semestre (con stima costo Montescudo Monte Colombo)		13.500,00		
Nucleo di Valutazione		5.000,00		
Convenzione patologie rapp. Lavoro		1.872,00		
Spese di gestione varie		4.000,00		
			24.372,00	
				82.544,50
DISAVANZO DEL SERVIZIO 2025				-47.544,50

Segue una ipotesi di riparto effettuato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato degli enti (anche qui il criterio di riparto dovrà essere oggetto di indicazione da parte della Giunta):

ENTE	IPOTESI DI RIPARTO	COSTO ATTUALMENTE SOSTENUTO RAPPORTATO A SEI MESI	COSTO SOLO SERVIZI RAPPORTATO A SEI MESI
UNIONE DELLA VALCONCA	9.353,02	10.355,38	4.355,38
GEMMANO	1.948,55	3.911,29	1.500,00
MONDAINO	3.117,67	3.378,00	878,00
MONTEFIORE CONCA	2.727,96	2.980,50	0,00
MONTEGRIDOLFO	1.948,55	3.556,00	1.306,00
MONTESCUDO MONTE COLOMBO	5.066,22	NON RILEVATO	NON RILEVATO
MORCIANO DI ROMAGNA	7.404,47	21.541,00	6.541,00
SALUDECIO	5.845,64	33.158,50	7.492,00
SAN CLEMENTE	7.794,18	16.086,00	1.086,00
SASSOFELTRIO	2.338,25	6.716,00	3.316,00
	47.544,50	101.682,67	26.474,38

Si riporta di seguito il **piano finanziario della gestione del servizio annualità 2026** sulla base delle ipotesi sopra citate:

 UNIONE DELLA VALCONCA				
PIANO FINANZIARIO ANNUALITA' 2026				
PREVISIONE ENTRATE 2026				
Contributo regionale e statale regionalizzato				55.000,00
PREVISIONE SPESE 2026				
Personale (trasferimento da comuni):				
n. 1 funzionario titolare di E.Q.		60.000,00		
n. 1 istruttore full time		33.000,00		
n. 1 istruttore part time 66,67%		23.345,00		
			116.345,00	
Servizi (SPESE CHE AVREBBERO COMUNQUE SOSTENUTO I COMUNI)				
Nucleo di Valutazione		10.000,00		
Convenzione patologie rapp. Lavoro		3.744,00		
Spese di gestione varie		7.000,00		
			20.744,00	
				137.089,00
DISAVANZO DEL SERVIZIO 2026				-82.089,00

ENTE	IPOTESI DI RIPARTO	COSTO ATTUALMENTE SOSTENUTO
UNIONE DELLA VALCONCA	16.148,66	20.710,76
GEMMANO	3.364,30	7.822,58
MONDAINO	5.382,89	6.756,00
MONTEFIORE CONCA	4.710,02	5.961,00
MONTEGRIDOLFO	3.364,30	7.112,00
MONTESCUDO MONTE COLOMBO	8.747,19	NON RILEVATO
MORCIANO DI ROMAGNA	12.784,35	43.082,00
SALUDECIO	10.092,91	66.317,00
SAN CLEMENTE	13.457,21	32.172,00
SASSOFELTRIO	4.037,16	13.432,00
	82.089,00	203.365,34

Pertanto sia nell'annualità 2025 che nelle annualità 2026 e seguenti il costo di gestione sarebbe degli Enti è inferiore, verificandosi pertanto una ECONOMICITA' nella gestione da parte dell'Unione.

75

Su richiesta degli Enti si formulano ipotesi alternative di riparto sulla base del numero degli abitanti:

ENTE	IPOTESI DI RIPARTO ABITANTI	COSTO ATTUALMENTE SOSTENUTO
UNIONE DELLA VALCONCA	0,00	20.710,76
GEMMANO	3.110,35	7.822,58
MONDAINO	3.662,10	6.756,00
MONTEFIORE CONCA	6.291,03	5.961,00
MONTEGRIDOLFO	2.658,68	7.112,00
MONTESCUDO MONTE COLOMBO	18.840,63	NON RILEVATO
MORCIANO DI ROMAGNA	19.468,11	43.082,00
SALUDECIO	8.600,80	66.317,00
SAN CLEMENTE	15.751,91	32.172,00
SASSOFELTRIO	3.705,38	13.432,00
	82.089,00	203.365,34

e ipotesi alternative di riparto sulla base ponderato per il 40% sulla popolazione e per il 60% sul numero di dipendenti a tempo indeterminato degli enti:

ENTE	IPOTESI DI RIPARTO ABITANTI 40% - DIPENDENTI 60%	COSTO ATTUALMENTE SOSTENUTO
UNIONE DELLA VALCONCA	9.689,20	20.710,76
GEMMANO	3.262,72	7.822,58
MONDAINO	4.694,58	6.756,00
MONTEFIORE CONCA	5.342,42	5.961,00
MONTEGRIDOLFO	3.082,05	7.112,00
MONTESCUDO MONTE COLOMBO	12.784,57	NON RILEVATO
MORCIANO DI ROMAGNA	15.457,85	43.082,00
SALUDECIO	9.496,07	66.317,00
SAN CLEMENTE	14.375,09	32.172,00
SASSOFELTRIO	3.904,45	13.432,00
	82.089,00	203.365,34

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' AL FINE DI POTER AVVIARE LA FUNZIONE ENTRO IL 01/07/2025

Entro il 23/05: condivisione con la giunta degli esiti della prima valutazione effettuata e verifica adesioni dei comuni – definizione della Convenzione – definizione personale assegnato alla Funzione

Entro il 10/06: approvazione della Convenzione da parte di tutti i comuni aderenti

Entro 18/6: approvazione Convenzione da parte Unione Valconca

Entro 30/6: subentro contratti enti – Definizione Procedura per unico OIV – Approvazione regolamento unico regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Proposta di bozza di Convenzione

Convenzione per la gestione associata della funzione GESTIONE DEL PERSONALE

CONVENZIONE FRA I COMUNI DI **GEMMANO, MONDAINO, MONTEFIORE
CONCA, MONTEGRIDOLFO, MONTESCUDO – MONTE COLOMBO, MORCIANO
DI ROMAGNA, SALUDECIO, SAN CLEMENTE, SASSOFELTRIO** e L'UNIONE
DELLA VALCONCA, 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)

ART. 1

OGGETTO DELLA CONVENZIONE

1. La presente convenzione disciplina il conferimento all'Unione della Valconca, per brevità chiamata Unione, da parte dei Comuni aderenti delle attività e compiti di gestione e amministrazione del personale. La gestione associata in Unione deve comprendere la gestione dei procedimenti in materia di amministrazione giuridica ed economica del personale, sviluppo, organizzazione e contenzioso del lavoro e adozione dei relativi regolamenti.

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

- a) Reclutamento e organizzazione (Procedure selettive esterne ed interne; Programmazione del fabbisogno del personale; Assunzioni; Gestione spostamenti, trasferimenti, mobilità, e comandi e gestione condivisa del personale; Studi ed interventi di riorganizzazione);
- b) Gestione economica e previdenziale (Amministrazione economica del personale; Paghe e normativa fiscale; Gestione amministratori; Rimborsi e versamenti contributivi; Modello 770; elaborazioni contabili per i bilanci degli enti, denunce annuali; Conto annuale del personale, Gestione previdenziale);
- c) Rilevazione presenze (congedi, permessi, aspettative, ecc.); Registrazione e rendicontazione delle presenze; Statistiche per rilevazione assenze;
- d) Gestione giuridica del rapporto di lavoro (Amministrazione giuridica del personale; Istituti giuridici del rapporto di lavoro; Conto Annuale (parte giuridica) e Relazione al Conto Annuale; Valutazione del personale; Gestione produttività collettiva ed altre forme di incentivazione; Gestione progressioni

orizzontali; Aggiornamento fascicoli del personale; Certificazioni; Relazioni Sindacali);

- e) Gestione unitaria di tutti gli istituti contrattuali (circolari, modulistica unica, regolamenti interni, ecc.);
- f) Attività del NdV o OIV per l'Unione e i Comuni aderenti;
- g) Attività legate alla formazione.

3. È costituito in capo all'Unione la Struttura Organizzativa Personale e ad essa sono trasferite le funzioni ed i compiti specifici come precisati dal funzionigramma dell'ente e secondo la struttura definita dall'organigramma.

4. Le funzioni, le attività e i compiti sopra menzionati sono svolti unitariamente dalla struttura unificata secondo la ripartizione interna di funzioni, attività e competenze che sarà definita a livello organizzativo fra l'Unione e gli enti aderenti.

5. I Comuni e l'Unione si impegnano ad esercitare ed a perfezionare entro il minore tempo possibile, secondo il principio di leale collaborazione, tutte le azioni necessarie 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 2.

6. La gestione unificata del Personale ha come obiettivo anche quello di facilitare:

- una gestione coordinata e coerente dei diversi istituti contrattuali
- una gestione coordinata delle problematiche organizzative e normative che possono considerarsi rilevanti per il territorio di riferimento dell'Unione;
- una gestione coordinata e omogenea delle problematiche tecniche ed interpretative;
- una maggiore professionalità e specializzazione delle attività;
- una maggiore flessibilità e fungibilità nella gestione del personale.

7. La gestione unificata deve garantire il presidio dei bilanci e delle problematiche contabili ed il rispetto dei vincoli di finanza pubblica gravanti sull'Unione e sui singoli enti conferenti.

8. L'ambito territoriale della presente convenzione è individuato nel territorio dei Comuni aderenti all'Unione.

9. L'ambito funzionale del conferimento viene specificato in modo dettagliato nell'organigramma/funzionigramma dell'Unione, con contestuale adeguamento degli atti organizzativi dei Comuni interessati a cura dell'Ufficio personale, nel rispetto del principio di integralità e del divieto di duplicazione delle funzioni.

10. Ferme restando le autonome modalità operative di cui al successivo art. 2, i compiti che la legge attribuisce ai Sindaci, alle Giunte Comunali e ai Consigli Comunali, sono esercitati con riguardo alle funzioni conferite dal Presidente, dalla Giunta e dal Consiglio dell'Unione, salvo quanto diversamente stabilito dalla presente convenzione.

80

ART. 2

MODALITA' DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI

1. Il conferimento all'Unione delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 1 della presente convenzione avviene **con decorrenza dal 01/07/2025.**

2. Dalla data di decorrenza della presente convenzione l'Unione esercita le competenze e svolge le funzioni e le attività conferite dai Comuni, dotandosi di una struttura organizzativa approvata dalla Giunta.

3. In relazione agli ambiti funzionali di cui all'art. 1 gli organi dell'Unione adottano tutti gli atti di natura gestionale, a valere anche sugli stanziamenti dei bilanci comunali a ciò eventualmente destinati, nonché gli atti di natura politica che possano essere

assunti direttamente dall'Unione nelle materie trasferite. In questo ambito le principali delibere possono essere preventivamente sottoposte all'attenzione delle singole amministrazioni interessate, ai fini dell'acquisizione di un indirizzo in merito, ferma restando la competenza formale dell'Unione.

4. Restano altresì in capo agli organi di governo dei singoli Comuni le competenze a carattere generale o trasversale, qualora non pienamente riconducibili agli ambiti funzionali conferiti.

5. L'Unione realizza e rende operativa la struttura organizzativa prevista dal comma 2, avvalendosi del personale indicato al seguente art. 3 della presente convenzione.

6. La struttura organizzativa Personale dell'Unione, quale struttura organizzativa incardinata all'interno dell'organigramma dell'Unione, almeno nella fase iniziale, può essere articolata in servizi di presidio territoriale presso i singoli Comuni, al fine di assicurare un adeguato presidio delle attività, un miglior rapporto con l'ente di appartenenza ed una adeguata circolazione delle informazioni.

7. L'Unione utilizza risorse economiche proprie, conferite da altri Enti, e quelle attribuite o ad essa assegnate dai Comuni conferenti, secondo quanto previsto ed indicato all'art. 6 della presente convenzione.

8. L'Unione utilizza sedi, strutture, beni strumentali e attrezzature proprie, di terzi e/o concesse in uso dai Comuni conferenti, secondo quanto previsto ed indicato al seguente art. 8 della presente convenzione.

9. L'Unione deve, nell'assunzione degli atti e nell'espletamento dei servizi conferiti, fare espressa menzione del conferimento di funzioni di cui è destinataria. Gli atti emanati nell'esercizio delle funzioni e dei servizi conferiti con la presente convenzione sono definitivi.

10. L'Unione è titolare delle procedure di contenzioso nelle materie della presente convenzione a meno che queste ultime non richiedano in via esclusiva la titolarità in capo all'ente. In questi ultimi casi la rappresentanza legale in sede processuale è in capo al Presidente dell'Unione che può delegarne l'esercizio a personale dipendente dell'Unione o dei singoli Enti.

11. Qualora sia necessario, per l'autorità giudiziaria, acquisire prova circa la sussistenza di crediti vantati da terzi nei confronti di uno degli enti conferenti le funzioni oggetto della presente convenzione i Sindaci potranno delegare singoli dipendenti dell'Unione anche con riferimento al personale assegnato al presidio territoriale di riferimento.

ART. 3

DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE

82

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

2. Il trasferimento all'Unione del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato avviene, per la stessa posizione ricoperta, a parità di inquadramento giuridico ed economico e comporta il trasferimento all'Unione di tutto quanto maturato precedentemente e mantenendo inalterata la scadenza contrattuale prevista all'atto dell'assunzione dal Comune di origine.

3. L'Unione subentra ai Comuni conferenti, dalla data di cui al precedente art. 2, comma 1, nei rapporti derivanti dai contratti di lavoro autonomo che questi hanno

stipulato con persone per l'esercizio di competenze, funzioni e attività inerenti alle materie conferite ai sensi dell'art. 1. Sono fatti salvi i rapporti di ciascun ente con il proprio Organo di Revisione per le particolari caratteristiche di nomina e di funzioni svolte dal medesimo. Per quanto riguarda l'Organismo Indipendente di Valutazione (Oiv) unico dal 1° luglio 2025 esso verrà nominato direttamente dall'Unione per esercitare le sue funzioni nei confronti dell'Unione e di tutti gli enti aderenti all'Unione medesima.

4. I competenti organi dei Comuni e dell'Unione adottano gli atti necessari per corrispondere a quanto previsto ai punti precedenti dalla presente convenzione, e per rendere disponibile all'Unione, anche attraverso il distacco o il comando, il personale necessario allo svolgimento dei compiti relativi alle funzioni conferite.

5. Nei casi in cui il personale che opera nei Comuni conferenti in ruoli attinenti alle materie conferite si trovi ad operare contemporaneamente per una parte del suo tempo anche in altre attività non oggetto del conferimento all'Unione, i competenti organi dei Comuni e dell'Unione provvederanno ad assumere atti che definiscano le modalità con cui tale personale, pur rimanendo alle dipendenze dei singoli Comuni, eserciti parte delle proprie attività lavorative per l'Unione, oppure, al contrario, le modalità con cui il personale trasferito all'Unione, continui a dedicare parte della propria attività lavorativa a favore del Comune di origine.

6. La dotazione organica, l'organigramma ed il funzionigramma della struttura organizzativa Personale dell'Unione, articolato secondo le modalità stabilite dalla Giunta dell'Unione, vengono periodicamente verificati per garantirne l'adeguatezza all'espletamento della funzione nella sua interezza. Le variazioni relative al personale distaccato, comandato o trasferito vengono definite in accordo con i Comuni interessati.

ART. 4

DIREZIONE TECNICA DELLA STRUTTURA

1. La direzione ed il coordinamento tecnico della struttura organizzativa dell'Unione spetta al Responsabile unico della Struttura che viene nominato secondo modalità conformi alla legge, allo Statuto e al regolamento di organizzazione. Egli gestisce tutte le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate per l'esercizio della funzione conferita, compresi gli uffici decentrati e/o gli sportelli territoriali eventualmente costituiti.
2. 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 Responsabile unico potrà delegare, a norma di legge e di regolamento, lo svolgimento di funzioni ed attività alle unità operative.
3. I responsabili delle unità operative assicurano il collegamento con la struttura organizzativa e il rapporto con l'ente di riferimento di cui costituiscono il referente per le materie oggetto del presente conferimento.

84

ART. 5

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. L'Unione s'impegna a trasmettere agli enti aderenti copia degli atti fondamentali assunti dal Consiglio dell'Unione relativi all'espletamento della funzione conferita.

ART. 6

RAPPORTI FINANZIARI TRA I COMUNI E L'UNIONE

1. I proventi delle attività di cui alla presente convenzione che dovessero essere accertati al bilancio dell'Unione sono gestiti secondo le modalità definite dalla Giunta dell'Unione, nel rispetto del principio della territorialità nei casi in cui è obbligatorio per legge.

2. I trasferimenti statali, regionali, provinciali e altri trasferimenti pubblici o privati destinati all'esercizio delle funzioni e allo svolgimento delle attività inerenti le materie oggetto della presente convenzione, destinati ai Comuni conferenti, spettano all'Unione solo qualora essi si riferiscano a progetti, interventi ed investimenti che dovrà sostenere l'Unione, anche se originati precedentemente dai Comuni conferenti. L'Unione utilizza tali trasferimenti nel rispetto dei vincoli di destinazione stabiliti dalle rispettive normative di riferimento.

3. Le spese relative all'esercizio delle funzioni e dei servizi conferiti 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 degli specifici progetti concordati tra gli enti.

4. **Il riparto della spesa a carico dei Comuni avviene sulla base della popolazione residente in ciascun comune al 31 dicembre dell'anno precedente / in relazione al numero di dipendenti di ruolo, così come risultante dall'ultimo Conto Annuale del personale elaborato.** 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. In relazione agli investimenti si applica quanto previsto dall'art. 8 della presente convenzione.

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.

86

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. Eventuali differenze di gestione positive rilevate a consuntivo, a seguito dell'approvazione del Rendiconto dell'Unione e del Piano esecutivo di gestione consuntivo dell'Unione con l'evidenza delle entrate e delle spese accertate ed impegnate per centro di costo, saranno iscritte nel bilancio di previsione del servizio dell'anno immediatamente successivo od utilizzate per specifici progetti o utilizzate secondo potrà essere deciso dalla Giunta dell'Unione in corso d'anno.

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. 7

SEDE

1. La sede della struttura organizzativa associata del Personale dell'Unione è stabilita a Morciano di Romagna Via Colombari n. 68/E int. 2. Sono sedi della citata struttura dell'Unione gli uffici dei servizi di presidio territoriale, collocati presso le attuali sedi dei Comuni conferenti.
2. Le sedi, i presidi e gli uffici sono definiti dalla Giunta dell'Unione, anche in relazione alle opportunità logistiche per una migliore erogazione del servizio compatibilmente alle risorse economiche disponibili.
3. Al fine di garantire l'erogazione del servizio, gli Enti potranno acquisire la disponibilità di immobili di terzi, da mettere a disposizione dell'Unione.

87

ART. 8

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:
 - in concessione d'uso, gli immobili o la porzione d'essi, su cui i Comuni conferenti hanno allocato l'esercizio delle materie conferite;
 - in comodato d'uso gratuito, i beni mobili, gli arredi, le attrezzature, le apparecchiature tecniche, le strumentazioni ed ogni altro mezzo necessario che i Comuni conferenti hanno destinato all'esercizio delle materie conferite.

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 concedente.

3. A seguito di specifici atti adottati dagli organi di indirizzo e di governo competenti dei Comuni conferenti e dell'Unione, può essere trasferita all'Unione, a titolo gratuito o a titolo oneroso, la titolarità dei beni immobili e mobili, delle attrezzature, degli arredi, delle strumentazioni e delle apparecchiature di proprietà dei Comuni, destinate all'esercizio delle materie conferite oggetto della presente convenzione.

4. 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.

5. L'Unione utilizza i beni concessi in uso con diligenza e provvede a tutte le spese di gestione dei beni, ad esclusione delle spese per manutenzione straordinaria, che rimangono in capo ai Comuni concedenti fino all'assunzione di eventuali diverse successive determinazioni in merito da parte della Giunta dell'Unione e dei Comuni interessati. La manutenzione delle strumentazioni tecnico/operative è a carico dell'Unione.

6. L'Unione può procedere ad effettuare investimenti sia su beni mobili che immobili, secondo quanto previsto dal bilancio di previsione e dal programma delle opere approvate con il bilancio previsionale triennale dell'Unione, su conforme indirizzo degli enti. Sono comprese tra le spese di investimento anche le spese di manutenzione straordinaria degli immobili, degli impianti e delle strutture, effettuate su beni propri dell'Unione o su beni di terzi tra cui i beni immobili, gli impianti e le strutture di proprietà

dei Comuni e concessi in uso, a qualunque titolo, all'Unione. Anche in tempi successivi al conferimento della presente funzione e con atto della Giunta dell'Unione, potranno essere presi in carico, con le modalità qui definite, beni immobili o mobili di proprietà o locati dai singoli Comuni costituenti l'Unione, ovvero tra alcuni di questi.

7. 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. 9

DURATA E RECESSO

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

2. Ogni Comune delegante può recedere dalla presente convenzione non prima di anni cinque (5) dalla stipula del presente atto. 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 sei (6) mesi prima della scadenza **dell'anno solare** (salvo diversa disposizione statutaria). **Gli effetti del recesso decorrono dall'inizio dell'anno solare successivo alla comunicazione al Presidente dell'Unione della Valconca della deliberazione consigliare adottata.**

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 e la gestione associata per i restanti Comuni. Di comune accordo, verrà definita la destinazione

delle dotazioni di beni indivisibili acquistati dall'Unione. Nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo, si procederà a maggioranza nell'ambito della Giunta dell'Unione. In ogni caso il Comune recedente non può far valere alcun diritto in riferimento alla proprietà delle attrezzature acquistate dall'Unione, mentre eventuali beni conferiti in comodato verranno restituiti nello stato di fatto e di diritto in cui si trovano.

5. L'Ente che recede si impegna ad accollarsi quota parte degli investimenti di personale, mezzi, contratti che si siano eventualmente determinati nell'esercizio della presente gestione unitaria che qui si costituisce. La Giunta dell'Unione determina in via amministrativa gli aspetti successivi del recesso determinando gli oneri specifici collegati. (salvi gli effetti sanzionatori conseguente al recesso eventualmente previsti in statuto)

6. La retrocessione del singolo Comune dalla presente convenzione comporta la cessazione del comando del relativo personale nonché il trasferimento al Comune revocante del personale conferito dal Comune interessato o che l'Unione ha già assegnato direttamente al territorio del Comune, per l'esercizio delle attività connesse alle materie da retrocedere. Sulla base di specifici accordi da definire all'atto del recesso o della revoca, può essere trasferita dall'Unione al Comune revocante anche:

a) la quota parte di personale impegnato in attività attinenti le materie oggetto della retrocessione, non direttamente imputabili al territorio del Comune recedente; b) la quota di personale impegnato nei servizi generali (ragioneria, archivio e protocollo, segreteria organi, gestione del personale) attribuibile alle materie oggetto della retrocessione. Non si procede al trasferimento del personale al Comune recedente nel caso in cui l'Unione stabilisca che necessita di tale personale per la 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. In caso di scioglimento dell'Unione si applica quanto stabilito dalla legge e dallo Statuto.

ART. 10

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

1. La presente convenzione deve essere attuata secondo modalità conformi al Codice in materia di riservatezza dei dati personali (Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.).

2. L'Unione è titolare dei trattamenti di dati personali operati nell'esercizio delle funzioni oggetto della presente convenzione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 28 e 29 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

91

ART. 11

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. 12

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. 13

SPESE DI REGISTRAZIONE

1. Il presente atto, redatto in unico originale in esenzione da imposta di bollo, non è sottoposto a registrazione ai sensi dell'art. 1 della Tabella allegata al D.P.R. n. 131/1986.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____

IL SINDACO DEL COMUNE DI _____