



**COMUNE DI CESENA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE  
TRIENNIO 2019-2021**

Sottoscrizione definitiva 19/12/2019

per S. Topolusso

ASL FP Mantovani

FP CGIL Comune Cesena

UIL FPL

RSU



## INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata.....	3
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE.....	3
Art. 2 Determinazione e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	3
Art. 3 Criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance.....	4
Art. 4 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	7
Art. 5 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	7
Art. 6 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	8
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro.....	8
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 9 Criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione.....	13
Art. 10 Incentivi ex art. 43, legge n. 449/97.....	13
Art. 11 Incentivi ai messi notificatori.....	14
Art. 12 Banca delle ore.....	14
Art. 13 Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).....	14
Art. 14 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018).....	17
Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018).....	17
Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018).....	18
Art. 17 Somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 52, CCNL 2018).....	18
TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	18
Art. 18 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018).....	18
Art. 19 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018).....	19
TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	19
Art. 20 Criteri di ripartizione incentivo recupero ICI.....	20
Art. 21 Criteri di ripartizione incentivi per funzioni tecniche (art. 113; c. 3, D.Lgs. 50/2016).....	20
Art. 22 Criteri di ripartizione incentivi gestione entrate comunali.....	20
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI.....	20
Art. 23 Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	20
Art. 24 Norme finali e transitorie.....	20
ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO integrativo.....	21
ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO integrativo.....	22
ALLEGATO N. 3 AL CONTRATTO integrativo.....	23
ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO integrativo.....	25

*[Handwritten signatures and initials]*



## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi e dei vincoli stabiliti dalla legge e dalle norme contrattuali nel tempo vigenti.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, in servizio presso il Comune di Cesena inquadrato nel comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altri enti.
4. Il presente CCI concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Per quanto non previsto dal presente CCI, continuano a trovare applicazione, se compatibili con le disposizioni del vigente CCNL e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti contratti integrativi.

## **TITOLO II – RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 2**

#### **Determinazione e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" sono determinate annualmente con atto del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione, secondo le modalità di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, eventualmente integrate dalle risorse previste da specifiche norme di legge, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa del personale.
2. Le risorse annualmente disponibili, così come determinate ai sensi del comma 1, sono utilizzate nel rispetto delle norme vigenti, nonché sulla base di quanto definito negli articoli seguenti.

*[Handwritten signatures and initials]*



3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Piani di razionalizzazione) sono destinate alla produttività individuale ed organizzativa secondo le specifiche modalità individuate dall'art. 9 del presente CCI.
4. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali e di legge vigenti in materia.
5. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
  - indennità di direzione e di staff prevista per il personale della ex VIII qualifica funzionale di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
6. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
8. Le parti contrattuali, nella ripartizione delle risorse decentrate a disposizione, operano al fine di garantire che alla performance individuale sia destinato almeno il 30% delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e al fine di garantire un'adeguata differenziazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018.

### **Art. 3**

#### **Criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance**

1. La valutazione della performance riguarda la dimensione organizzativa ed individuale, così come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta dell'ente ed in linea con la normativa vigente.
2. La valutazione della performance organizzativa riguarda i risultati di ente (valutati considerando la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti ottenuti nella realizzazione dei programmi e progetti previsti nei sistemi di programmazione dell'ente).
3. La valutazione della performance individuale è collegata al risultato individuale, inteso come grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle competenze professionali, risultanti dai comportamenti lavorativi osservati nel periodo considerato.
4. I criteri di incentivazione sono definiti secondo le seguenti modalità:



**COMUNE DI CESENA**  
Settore Personale e Organizzazione  
Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

- a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della categoria professionale d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:

cat. A	130
cat. B1	140
cat. B3	150
cat. C	160
cat. D	175

- b) In caso di mancato o parziale raggiungimento dei risultati di ente (valutati ai fini della performance organizzativa) o degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20%, per i risultati di ente, e al 30% del punteggio medio degli obiettivi assegnati al settore. Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal N.d.V., sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
- c) Il budget complessivo di settore è ripartito tra il budget di performance organizzativa e quello di performance individuale, tenendo conto del peso della relativa area sul totale della valutazione così come desumibile dalla scheda di valutazione.
- d) I premi di performance organizzativa e individuale sono distribuiti, in base ai parametri di cui alla lett. a), proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile e che abbiano ricevuto una valutazione media almeno pari a 6 nella parte relativa alle competenze professionali, nell'ambito della performance individuale.
- e) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.
- f) Le quote di incentivo alla performance spettanti ad ogni dipendente (incentivo di performance organizzativa e incentivo di performance individuale) vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali definite nella seguente tabella:

PRESENZA	
Presenza superiore al 75% di quanto dovuto	- Nessuna decurtazione
Presenza maggiore del 50% e fino al 75% di quanto dovuto	- Decurtazione del 15%
Presenza maggiore del 25% e fino al 50% di quanto dovuto	- Decurtazione del 50%
Presenza fino al 25% di quanto dovuto	- Nessuna incentivazione

*[Handwritten signatures and initials]*



- g) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie, delle assenze per recupero orario di lavoro straordinario e di ogni altra assenza prevista espressamente come presenza dalla normativa nel tempo vigente. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.
- h) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore (valutazione complessiva almeno pari al 60% del massimo percepibile).
- i) Al personale non valutabile in base ai requisiti del Sistema di valutazione approvato dall'Ente che, ai sensi della vigente normativa, deve percepire un incentivo di performance, viene attribuito d'ufficio un incentivo pari al minimo percepito dal personale inquadrato nella stessa categoria all'interno del settore di appartenenza, in relazione al periodo di servizio nell'anno.
5. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 7.
6. Ai fini del comma 5 assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente:
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell' art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
  - gli incentivi per la gestione delle entrate comunali (IMU e TARI) previsti dall'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
  - Compensi ISTAT.
7. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi percepiti nell'anno				Percentuale di riduzione performance
		fino a	€ 2.500	0%
da	€ 2.501	A	€ 3.500	20%
da	€ 3.501	A	€ 4.500	30%
da	€ 4.501	A	€ 5.500	40%
sopra			€ 5.500	50%

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



8. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del comma 4, lett. f) vengono redistribuite tra il personale del settore nel quale si sono generate, mentre le eventuali economie del comma 7 del presente articolo, vengono redistribuite tra il restante personale dell'Ente.
10. Il sistema di attribuzione degli incentivi alla performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno 2019.

#### **Art. 4**

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai fini della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, la maggiorazione prevista dalla norma di cui trattasi viene definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento.
2. La maggiorazione di cui al comma 1, è attribuita ad una quota massima del 5% del personale di ruolo, più eventuali ex aequo, che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento con accorpamento dei settori con meno di dieci dipendenti ed arrotondamento all'unità superiore.
3. Per gli anni successivi tale percentuale sarà rivalutata tenendo conto degli impatti derivanti dalla prima applicazione.

#### **Art. 5**

#### **Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. In base a quanto previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate al 1° gennaio di ogni anno o modificate nel corso dell'anno.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 13, comma 3, del CCNL 21/05/2018, la retribuzione di risultato teorica massima di ogni PO/AP viene quantificata in ragione del 25% della retribuzione di posizione assegnata, tenendo conto della durata dell'incarico nell'anno di riferimento, e sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente.
3. La retribuzione di risultato teorica massima di ogni titolare di posizione organizzativa è individualmente assegnata in misura proporzionale all'indicatore di performance complessivo ottenuto nell'anno di riferimento, nonché sulla base dei criteri definiti nel presente articolo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21/05/2018. Ai titolari di posizione organizzativa che hanno ottenuto un punteggio pari o superiore a 93 su 100 è liquidata la retribuzione di risultato teorica massima di cui al comma 2.
4. Così come previsto dall'art. 15, comma 7, del CCNL 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per

7



mancato utilizzo, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, che sarà oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera g) del medesimo CCNL. Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati diventano economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente.

#### **Art. 6**

### **Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti all'art. 3, comma 6, del presente contratto, compresi i compensi professionali spettanti agli avvocati, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

Compensi percepiti nell'anno				Percentuale di riduzione performance
		fino a	€ 2.500	0%
da	€ 2.501	a	€ 3.500	20%
da	€ 3.501	a	€ 4.500	30%
da	€ 4.501	a	€ 5.500	40%
da	€ 5.501	a	€ 10.000	50%
da	€ 10.001	a	€ 30.000	65%
da	€ 30.001	a	€ 40.000	85%
sopra			€ 40.000	100%

2. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, in fase di prima applicazione.

#### **Art. 7**

### **Indennità condizioni di lavoro**

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, viene corrisposta al personale che, sulla base dei criteri individuati nel presente articolo, è assegnato in maniera prevalente ad attività disagiate, rischiose o implicanti il maneggio di valori, un'indennità condizioni di lavoro negli importi di seguito specificati.
2. Ai dipendenti che svolgono, in via diretta e continuativa, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità di euro 1,35 al giorno, commisurata ai giorni di effettiva presenza in servizio ed esposizione al rischio, così come previsto dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, nonché sulla base dei seguenti criteri:
  - a. l'indennità di cui al comma 2 spetta al personale di categoria B, in quanto personale addetto a ruoli più operativi, maggiormente esposti al rischio;



- b. le prestazioni lavorative che danno diritto all'indennità di cui al comma 2 sono quelle che in modo diretto e continuativo risultano esposte ai seguenti rischi:
- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
  - esposizione diretta a gas di scarico, bitumi, vernici e simili; contatto o smaltimento di rifiuti di vario genere, materiale infetto, liquami; attività in presenza di impianti e linee elettriche, condutture di gas, impianti di riscaldamento e centrali termiche, materiali e attrezzature ustionanti;
  - esposizione a rischio specifico connesso alla conduzione di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore; all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti);
  - esposizione al rumore ed alle vibrazioni in cantiere e officina.
- c. l'indennità di cui al comma 2 è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra ed è revocata nel caso che le stesse vengano meno sia per il mutamento delle mansioni attribuite, che per le assenze dal servizio;
- d. l'indennità di cui al comma 2 è attribuita a seguito di specifica attestazione del Dirigente competente, circa l'effettiva assegnazione ad una prestazione lavorativa rischiosa in base ai criteri sopra individuati. L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al settore Personale e Organizzazione al fine di sospenderne l'erogazione;
- e. la corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time e riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo;
3. Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale, è riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-bis, comma 1 lett. a) del CCNL 21/05/2018, un'indennità al personale appartenente alle categorie A, B e C, che svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate in base ai criteri definiti di seguito:
- a. l'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente faticose, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale;
- b. l'indennità è riconosciuta al personale che svolga in via continuativa e prevalente l'attività disagiata, salvo diversa esplicita previsione, ed è erogata per le sole giornate di effettiva prestazione dell'attività;
- c. i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:
- c.1. attività che comportano lavori all'esterno in maniera prevalente e continuativa con conseguente costante esposizione ad agenti atmosferici;
  - c.2. attività che, per loro natura e finalità, implicano rapporti continuativi e contatto diretto con utenza prevalentemente esterna comportante potenziale conflittualità oppure il contatto diretto e continuativo con una tipologia di utenza tale da determinare l'esposizione ad uno stress psico-fisico particolarmente intenso;



- c.3. attività che comportano prestazioni lavorative svolte continuativamente in tempi e orari disagiati;
- c.4. attività che, in maniera stabile, comportano lo svolgimento della propria prestazione su più sedi nell'ambito del territorio dell'Unione dei Comuni Valle del Savio, sulla base di specifiche convenzioni, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.
- d. le parti stabiliscono di riconoscere al personale addetto ad attività particolarmente disagiate, in relazione alle condizioni di svolgimento della prestazione sopra individuate, le seguenti indennità:
- per la tipologia c.1):
    - al personale che svolge mansioni di necroforo affossatore, € 2,23 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;
    - al personale esecutore o collaboratore tecnico, € 1,78 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;
    - ai messi notificatori addetti all'attività esterna e al , € 1,15 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;
  - per la tipologia c.2):
    - alle insegnanti di scuola materna a tempo indeterminato o determinato con incarico, per il rapporto continuativo con un'utenza (numero di bambini inseriti nella sezione) superiore a quanto di norma previsto dal CCNL (25 bambini), € 1,00 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;
    - agli operatori dello sportello del cittadino, un'indennità definita secondo le modalità di cui all'allegato 1;
  - per la tipologia c.3):
    - al personale che presti servizio su sei giornate lavorative in orario antimeridiano con almeno due rientri pomeridiani, ovvero su 5 giornate lavorative in orario antimeridiano con almeno tre rientri in orario pomeridiano, € 1,19 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;
    - al personale della Polizia Municipale che presta servizio presso la Centrale Operativa nella turnazione serale fino alle ore 02:00, euro 5,00 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio ed euro 6,00 al giorno per giornate festive;
  - per la tipologia c.4):
    - personale che, in maniera stabile, svolge la propria attività lavorativa su più sedi nell'ambito del territorio dell'Unione dei Comuni Valle del Savio, pari a € 1,15 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.
- e. l'indennità per lo svolgimento di attività disagiata non è attribuibile qualora il particolare disagio della prestazione lavorativa trovi già una sua retribuzione in altre indennità, quali turno, reperibilità o altra tipologia di indennità professionale;
- f. la corresponsione dell'indennità di cui al presente comma è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, e riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo.
- g. l'indennità di cui al presente comma è attribuita a seguito di specifica attestazione del Dirigente competente, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio, in base a quanto definito nei commi precedenti, ed alla prevalenza di queste rispetto



all'attività complessiva. L'attestazione o l'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi, deve essere comunicata tempestivamente al Settore Personale e Organizzazione al fine di sospendere l'erogazione;

4. Al personale adibito in via continuativa, con atto formale del Dirigente competente, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata alla somma mensile dei valori maneggiati.
- a. L'importo dell'indennità giornaliera può variare da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 1,55 al giorno, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio e viene definita sulla base dei seguenti valori:
- euro 1,00 per il maneggio di valori di cassa superiori a € 9.000 mensili;
  - euro 1,55 per il maneggio di valori di cassa superiori a € 15.000 mensili;
- b. l'indennità di cui al comma 4, lett. a) compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al medesimo comma 4, con esclusione di qualsiasi tipologia di assenza;
- c. l'Amministrazione si fa carico degli ammanchi dovuti all'incasso di banconote false nei confronti del personale addetto a riscossioni per le quali in base al comma precedente, non si determini l'attribuzione dell'indennità di cassa;
- d. la corresponsione è effettuata mensilmente a consuntivo in base alle effettive presenze, nei confronti del personale formalmente indicato dal Dirigente competente.

**Art. 8**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

1. In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, il presente articolo definisce le condizioni organizzative che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità di coordinamento di gruppo, di procedimento, di risultato, ecc... nel rispetto di quanto definito nel Codice di Organizzazione e Personale e secondo quanto stabilito dagli atti organizzativi adottati dai dirigenti.
2. Le funzioni che comportano specifiche responsabilità per le categorie B, C e D, purché abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, sono le seguenti:

Criteria	Oggetto di pesatura	Parametri	Punti	Punteggio massimo per area
A. <b>coordinamento</b> di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale e di durata almeno semestrale, che operano in ambiti di attività definite, compreso il personale in utilizzo congiunto per una parte della prestazione lavorativa	numerosità del gruppo di lavoro coordinato	Fino ad una persona	0	30
		Da 2 a 4 persone	1-20	
		>= a 5 persone	21-30	



B. responsabilità di processi/progetti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario, individuato con atto formale dal dirigente competente.	Numerosità e complessità dei processi/progetti di cui il dipendente si assume la responsabilità diretta	bassa	0	30
		media	1-10	
		medio-alta	11-20	
		alta	21-30	
C. autonomia e responsabilità nello svolgimento di attività diversificate, articolate e trasversali all'Ente, di cui ai punti A e B.	Frequenza delle relazioni con il dirigente e il proprio responsabile per l'assunzione di decisioni.	Bassa frequenza delle relazioni con il dirigente o responsabile	11-20	40
		Elevata frequenza delle relazioni con il dirigente o responsabile	0-10	
	Numerosità e tipologia delle relazioni con interlocutori interni o esterni all'Ente	Elevata frequenza delle relazioni con interlocutori interni/esterni	11-20	
		bassa frequenza delle relazioni con interlocutori interni/esterni	0-10	

3. Le specifiche responsabilità vengono assegnate in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.
4. Per un punteggio pari a 100, si riconosce un'indennità di 2.500 euro annui lordi. Per punteggi inferiori, l'indennità viene riconosciuta in maniera proporzionale al punteggio ricevuto. In caso di coordinamento di più persone in utilizzo congiunto, la relativa pesatura verrà effettuata tenendo conto dell'effettiva percentuale delle persone coordinate.
5. Per gli incarichi di specifiche responsabilità già assegnati, l'importo riconosciuto in base agli incarichi vigenti, resta invariato fino al completamento del processo di rivalutazione di tali incarichi ai sensi del presente articolo, che dovrà essere effettuato nei limiti delle risorse a tali fini assegnate dalla contrattazione integrativa per gli anni successivi. Nel caso in cui non risultino intervenute modifiche di carattere organizzativo, a parità di ruolo, l'indennità riconosciuta ai sensi del presente articolo non potrà comunque risultare inferiore a quanto percepito precedentemente il processo di rivalutazione di cui trattasi.
6. Al personale di categoria B, C e D che esercita in maniera stabile le funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe o Elettorale, attribuite a seguito di atto formale del Sindaco, viene riconosciuta un'indennità per particolari responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018, pari ad euro 300,00 annui, per dodici mensilità; al personale di cat. B, C e D che esercita, con delega parziale, in modo stabile le funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe o Elettorale, attribuite a seguito di atto formale del Sindaco, viene riconosciuta un'indennità per particolari responsabilità, ai sensi del medesimo articolo, pari ad euro 200,00 annui, per 12 mensilità.
7. Al personale di categoria B, C e D che sovraintende ruoli strategici e operativi sull'intero sistema comunale e dell'Unione di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici e connessi metadati e che svolge in modo prevalente attività avanzate e trasversali relative alla gestione di procedure informatizzate di protocollazione e archiviazione di



documenti, tali da comportare la conservazione e gestione delle informazioni all'interno di database locali e regionali (Lepida/Parer) nonché la riconoscibilità e reperibilità dei dati ivi conservati da parte di una pluralità di soggetti, è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità pari ad euro 300,00 annui. Al personale di categoria B, C e D che gestisce un sistema informatico digitale di settore relativo alla protocollazione (pec di settore) e dematerializzazione di documenti amministrativi ed è tenuto al rispetto di tutte le norme tecniche attribuite all'ufficio protocollo, è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità pari ad euro 200,00 annui. La definizione dei dipendenti destinatari di tale indennità è effettuata dai dirigenti dei settori interessati, in relazione alle funzioni stabilmente assegnate al singolo lavoratore.

8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo non sono cumulabili con le indennità di cui al comma 4.
9. Nell'assegnazione delle funzioni che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, ai sensi del presente articolo, si terrà comunque conto della categoria di inquadramento al fine di evitare che, all'interno del medesimo contesto lavorativo, si possano determinare situazioni di squilibrio tra la misura dell'indennità percepita e la categoria di inquadramento dei dipendenti.
10. Il personale, appartenente alle categorie B, C e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato dal Dirigente sulla base dei criteri sopraindicati. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

#### **Art. 9**

#### **Criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione**

1. Le risorse rese disponibili dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione relativi a spese generali, negli importi certificati dall'organo di revisione e nei limiti fissati dalla normativa vigente, integrano le risorse disponibili per l'incentivazione della performance individuale ed organizzativa e sono distribuite secondo le modalità definite agli articoli 3 e 4 del presente CCI.
2. Eventuali risorse derivanti da piani di razionalizzazione settoriali, che non rientrano nel limite del fondo per il salario accessorio, saranno distribuite secondo criteri definiti nell'ambito della contrattazione decentrata annuale.

#### **Art. 10**

#### **Incentivi ex art. 43, legge n. 449/97**

1. Nell'ambito delle convenzioni stipulate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997, con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, le risorse destinate dall'Amministrazione ad incrementare il fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a), sono destinate all'incentivazione del personale direttamente coinvolto nello svolgimento delle attività, secondo i criteri che verranno definiti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa.
2. Le somme effettivamente disponibili verranno quantificate di anno in anno, a seguito dell'attestazione, da parte del Dirigente del Settore di riferimento, degli effettivi costi del servizio, ivi comprese le spese di personale.



3. La liquidazione dell'incentivo avverrà annualmente, previa attestazione da parte del dirigente di riferimento circa l'effettivo svolgimento delle attività, tenuto conto della durata della convenzione e della quantità e complessità delle attività espletate e sarà erogato sulla base delle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale.
4. Le parti definiranno, di anno in anno, i criteri di ripartizione delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a), tenuto conto delle convenzioni attivate nell'anno di riferimento e del numero di dipendenti coinvolti.

**Art. 11**  
**Incentivi ai messi notificatori**

1. L'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, prevede che il fondo risorse decentrate, può essere alimentato, di anno in anno, delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000, in base al quale gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo risorse decentrate per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.
2. Le parti hanno valutato la possibilità di utilizzare le opportunità previste dalla previsione contrattuale sopra citata, concordando di destinare una parte delle entrate ricevute a titolo di rimborso dagli enti finanziari, al personale specificatamente inquadrato nel profilo di messo notificatore e al loro coordinatore, secondo le modalità di cui al comma successivo.
3. Si concorda di destinare il 75% dei rimborsi ricevuti annualmente dagli enti finanziari agli incentivi. In una logica di incentivazione del gruppo di lavoro, l'incentivo sarà suddiviso in modo omogeneo tra il personale dell'ufficio notifiche che ha partecipato alle notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria, senza tener conto della categoria di inquadramento.

**Art. 12**  
**Banca delle ore**

1. L'istituto della Banca delle ore è disciplinato dall'art. 38-bis del CCNL 14/9/2000.
2. Ai sensi del comma 2 del citato art. 38 bis, "nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione".
3. Ai fini di quanto previsto dal comma 2, il limite complessivo annuo di ore che possono confluire nel conto individuale di ciascun lavoratore viene definito in un massimo di 50 ore.

**Art. 13**  
**Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)**

1. Le progressioni economiche orizzontale rappresentano aumenti di merito irreversibili e sono assegnate al personale secondo le modalità previste dal presente articolo.



2. Ai fini dell'assegnazione annuale delle progressioni economiche orizzontali il personale è inserito in specifiche graduatorie, prendendo in considerazione:
- a) la valutazione della Performance ottenuta negli ultimi 3 anni;
  - b) l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
- Ad ognuno degli ambiti, a) e b), è assegnato uno specifico valore che sommati determinano il valore unico finale utile all'inserimento nella graduatoria.

### **Il Valore della performance**

3. Per ogni anno preso in considerazione, al risultato ottenuto nella scheda di valutazione della performance corrisponde un punteggio determinato sulla base della tabella sotto riportata (Tabella A). La media aritmetica semplice dei punteggi ottenuti nel triennio determina il Valore della Valutazione utile ai fini della collocazione nella graduatoria di merito.

TABELLA A: Calcolo del valore della performance individuale

Fascia di Valutazione annuale	Punti valore performance
da 60,00 a 63,29	<b>18</b>
da 63,30 a 66,59	<b>18,5</b>
da 66,60 a 69,99	<b>19</b>
da 70,00 a 73,29	<b>19,5</b>
da 73,30 a 76,59	<b>20</b>
da 76,60 a 79,99	<b>20,5</b>
da 80,00 a 83,29	<b>21</b>
da 83,30 a 86,59	<b>21,5</b>
da 86,60 a 89,99	<b>22</b>
da 90,00 a 93,29	<b>22,5</b>
da 93,30 a 96,59	<b>23</b>
da 96,60 a 100	<b>24</b>
<b>Valutazione eccellente</b>	<b>25</b>

4. Il personale che, in base ai requisiti del Sistema di Valutazione della performance approvato dall'Ente, è risultato valutabile, nel triennio precedente, per almeno un anno, accede alla graduatoria con il punteggio ottenuto nell'anno o nei due anni valutati. Coloro che non sono risultati valutabili nell'intero triennio accedono alla graduatoria qualora le assenze, anche superiori a due anni, siano dovute a: maternità anticipata e obbligatoria, infortunio, malattia, congedo straordinario o aspettativa per motivi personali e familiari. In questo caso, tenuto conto della mancanza di valutazione, ai fini del calcolo del Valore della valutazione da inserire in graduatoria, viene attribuito il punteggio più basso, comunque pari o superiore alla sufficienza, ottenuto nella scheda di valutazione dell'anno dal personale inserito nel settore di appartenenza.
5. L'accesso alla graduatoria è consentito solo in caso di valutazione complessiva derivante dalla scheda di valutazione almeno uguale o superiore a 60/100. Non sono quindi ammessi alla graduatoria utile per le Progressioni Economiche Orizzontali i dipendenti che negli ultimi tre anni abbiano avuto, nella valutazione della performance, un punteggio medio (su base triennale) inferiore a 60/100.

ST      *[Handwritten signatures]*



### **Il valore dell'esperienza**

6. Il valore attribuito all'esperienza, intesa come esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza, è determinato moltiplicando il fattore base corrispondente ad ogni fascia di esperienza per un valore di ponderazione sulla base della tabella seguente (TABELLA B). Per l'anno 2019, il punteggio massimo, pari a 24, è attribuito con una esperienza maggiore a 10,5 anni.

TABELLA B: Valorizzazione dell'esperienza maturata

RANGE PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (IN ANNI)	BASE FATTORE (ANNI)	RIFERIMENTO PONDERAZIONE	PUNTI
maggiore o uguale a 2 e inferiore a 3	3	0,10	<b>0,30</b>
maggiore o uguale a 3 e inferiore a 4	4	0,10	<b>0,40</b>
maggiore o uguale a 4 e inferiore a 5	5	0,50	<b>2,50</b>
maggiore o uguale a 5 e inferiore a 6	6	0,50	<b>3</b>
maggiore o uguale a 6 e inferiore a 7	7	1	<b>7</b>
maggiore o uguale a 7 e inferiore a 8	8	1	<b>8</b>
maggiore o uguale a 8 e inferiore a 9	9	1,50	<b>13,50</b>
maggiore o uguale a 9 e inferiore a 10	10	1,50	<b>15</b>
maggiore o uguale a 10 e inferiore a 11	11	1,50	<b>16,50</b>
<b>Maggiore o uguale a 11</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

7. La somma tra il valore della Performance e il valore dell'esperienza determina il punteggio finale PEO da inserire nella graduatoria della propria categoria di appartenenza.

### **Definizione delle graduatorie**

8. A livello di Ente, sono definite tre graduatorie distinte per categoria di inquadramento giuridico (cat. A/B; cat. C; cat. D). Il posizionamento nella rispettiva graduatoria è determinato dal punteggio finale PEO conseguito da ogni dipendente, determinato come sopra descritto.
9. Le risorse assegnate annualmente alle progressioni, in sede di accordo decentrato, saranno distribuite tra le graduatorie di categoria sulla base delle risorse disponibili e della numerosità del personale inserito nelle graduatorie in modo da assicurare, nel triennio, un'equilibrata valorizzazione di tutte le categorie. Eventuali economie che si realizzano annualmente a seguito dell'applicazione delle percentuali definite per categoria, rientrano nella disponibilità del fondo.
10. In caso di parità di punteggio, precedono in graduatoria coloro che hanno ottenuto una maggiore valutazione media nel triennio considerato e che hanno quindi il valore della performance più alto. In caso di ulteriore parità, precede chi ha maturato una maggiore esperienza lavorativa, secondo quanto specificato al successivo comma 14 e, in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con la maggiore età anagrafica.
11. L'accesso alla Progressione Economica Orizzontale è previsto per tutti i dipendenti del Comune di Cesena assunti a tempo indeterminato dall'Ente, con almeno 2 anni di esperienza nell'Ente, anche se assegnati funzionalmente e/o comandati presso altre Amministrazioni.
12. Ai fini della possibilità di partecipazione alle Progressioni Economiche Orizzontali è necessario non aver ricevuto nei due anni precedenti sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.



13. Sono, altresì, ammessi i dipendenti che siano stati selezionati mediante procedura di mobilità esterna volontaria e che abbiano maturato all'interno del Comune di Cesena almeno due anni di servizio.
14. Una volta maturati i due anni di servizio nell'Ente, ai dipendenti di cui al comma precedente, verrà conteggiato, ai fini della valutazione dell'esperienza, tutto il servizio a tempo indeterminato maturato nell'Ente di provenienza così come nel Comune di Cesena nella posizione economica di ultima acquisizione. Si considera servizio prestato nell'Ente anche quello prestato nei singoli Enti dell'Unione Valle Savio.
15. Sono esclusi dalle Progressioni Economiche Orizzontali, oltre a quanti non in possesso dei requisiti di accesso, i dipendenti temporaneamente in comando presso il Comune di Cesena ma dipendenti giuridicamente da altri Enti.
16. Le risorse stabili da destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali sono definite di anno in anno nell'ambito della contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate.
17. In relazione a quanto disposto dell'art. 16, comma 7, del CCNL 21/5/2018, le progressioni disciplinate dal presente articolo avranno decorrenza, per l'anno 2019, dal 1° luglio 2019, con effetti per tutte le posizioni economiche.

**Art. 14**  
**Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)**

1. Sulla base di quanto previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. k), di introdurre la possibilità di prevedere nell'ambito di una programmazione plurimensile, un'articolazione dei calendari di reperibilità fino a 7 turni mensili, per un massimo di 72 turni all'anno.

**Art. 15**  
**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - impegno dell'Amministrazione a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza, del medico competente e dei rappresentanti RLS, per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità per lo svolgimento di attività disagiata e rischiosa;
  - le informazioni relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro possono essere considerate ai fini di individuare le attività che potrebbero comportare la corresponsione di una indennità di condizioni di lavoro in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi, oltre alla definizione di specifiche misure di tutela del lavoratore a rischio (es. maternità).

*[Handwritten signatures and initials]*



**Art. 16**

**Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. In base a quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 21/05/2018, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del medesimo CCNL, viene elevato al 30% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente, secondo le percentuali che verranno definite in sede di contrattazione integrativa, in base a quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 21/05/2018.

**Art. 17**

**Somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 52, CCNL 2018)**

1. I criteri per la definizione dei diversi istituti economici accessori riconducibili al presente CCI, costituiscono la regolamentazione per la definizione del trattamento economico accessorio dovuto ai lavoratori somministrati, nei limiti e nelle forme definite per i lavoratori a tempo determinato.
2. Ai sensi dell'art. 52, comma 5, del vigente CCNL, gli oneri relativi ai trattamenti economici accessori riconosciuti ai lavoratori somministrati, così come determinati ai sensi del comma 1, sono previsti a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa di personale.

**TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE**

**Art. 18**

**Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018, compete al personale di Polizia Municipale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni, secondo le modalità definite nei commi seguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in ambienti esterni. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, fermo restando quanto previsto al comma 1, si considera lavorata all'esterno la giornata nella quale il dipendente abbia svolto almeno 3 ore e 30 minuti di servizio (sulle sei ore di turno previste) in servizi esterni.
3. L'indennità viene riconosciuta a tutto il personale della Polizia Municipale per le giornate nelle quali ricorrano i requisiti di cui ai commi precedenti.
4. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta a decorrere dal 01/01/2019, nelle misure definite nella tabella seguente:

   18



Tipologia servizio	Indennità giornaliera
servizi esterni diurni (turno mattina e pomeriggio)	€ 5,00
Servizi esterni serali, notturni, festivi, notturni/festivi	€ 6,00
Servizi esterni prestati in occasione delle festività infrasettimanali	€ 10,00

5. Qualora l'importo destinato annualmente all'indennità di servizio esterno non fosse sufficiente a finanziare a tutto il personale del Corpo, l'indennità nella misura definita nel presente articolo, gli importi delle diverse fasce verranno adeguatamente riproporzionati.
6. Qualora in sede di prima applicazione rimanessero delle economie rispetto all'importo destinato annualmente all'indennità di servizio esterno, le parti valuteranno di adeguare gli importi delle diverse fasce per gli anni successivi anche in sede di contrattazione integrativa annuale.
7. Eventuali economie che si dovessero verificare rispetto alla quota destinata complessivamente dalla contrattazione integrativa all'indennità di servizio esterno, andranno ad integrare il budget dell'incentivo alla performance del Settore Polizia Municipale e saranno ripartite fra il personale del Settore.
8. Per l'anno 2019, la liquidazione avverrà a seguito della trasmissione, da parte del Comando di PM, dei riepiloghi con l'elenco dei turni esterni effettivamente svolti, in base ai criteri definiti dal presente articolo. Dal 2020, la liquidazione avverrà sulla base delle risultanze delle relative schede marcatempo così come validate dal Dirigente competente.

**Art. 19**  
**Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale del Settore Polizia Municipale inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2019.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1, è determinato, tenendo conto della complessità del ruolo nonché delle responsabilità di procedimento e di coordinamento del personale, nelle misure di seguito indicate:
  - a. Euro 2.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, ai Commissari di Polizia Municipale;
  - b. Euro 2.100,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, agli Ispettori di Polizia Municipale;
3. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce, per il personale del Settore Polizia Municipale, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, del CCNL 21/05/2018.

**TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE**



**Art. 20**

**Criteria di ripartizione incentivo recupero ICI**

1. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di ripartizione dei compensi incentivanti ex art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. 446/97 per i dipendenti impiegati presso la struttura che si occupa delle entrate tributarie, sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente (Allegato 2).

**Art. 21**

**Criteria di ripartizione incentivi per funzioni tecniche (art. 113, c. 3, D.Lgs. 50/2016)**

1. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente.

**Art. 22**

**Criteria di ripartizione incentivi gestione entrate comunali**

1. Le modalità e i criteri di ripartizione degli incentivi per le attività di gestione delle entrate comunali di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019), sono definiti nell'allegato 3 e saranno recepiti in apposito Regolamento da adottarsi da parte dell'Amministrazione.

**TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 23**

**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del contratto, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano, salvo impedimenti, entro trenta giorni dal ricevimento di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 01/04/1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

**Art. 24**

**Norme finali e transitorie**

1. L'Amministrazione definirà specifici indicatori di efficacia finalizzati a verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del presente accordo in termini di miglioramento del benessere e della performance individuale ed organizzativa.



**ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO INTEGRATIVO**

**INDENNITA' SPORTELLO FACILE**

**Modalità di riconoscimento dell'indennità**

L'indennità di cui all'articolo 7, comma 3, riferita agli operatori dello Sportello Facile, è riconosciuta per le giornate effettivamente lavorate allo sportello dal personale, durante le quali il dipendente viene in contatto con l'utenza e dovranno essere rendicontate mensilmente. Non saranno considerate, pertanto, le assenze per qualsiasi motivazione. L'indennità, così come definita nelle tabelle seguenti, viene riconosciuta in misura pari al 100% per le giornate nelle quali il dipendente sia presente allo Sportello per almeno i 2/3 (pari al 66,66%) dell'orario di lavoro teorico dovuto nella giornata e in misura pari al 50% per le giornate nelle quali il dipendente sia presente allo Sportello in misura inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro teorico dovuto nella giornata e per almeno un'ora di servizio. Ai fini del calcolo della presenza in servizio e del riconoscimento della relativa indennità, non si considerano le assenze, di qualsiasi tipologia, nonché eventuali permessi usufruiti nella giornata. L'indennità viene riproporzionata in base alla percentuale di part time in godimento.

A) Indennità per il personale di cat. B (esecutori amministrativi)

	Indennità giornaliera
Giorni lavorativi prolungati	€ 4,15
Giorni ordinari	€ 2,50
Sabato	€ 3,50

B) Indennità per il personale di categoria C dello Sportello specialistico (concessioni-decessi e archivio)

	Indennità giornaliera
Giorni lavorativi prolungati	€ 6,30
Giorni ordinari	€ 3,90
Sabato	€ 6,00

C) Indennità per il personale di categoria C dello Sportello polivalente

	Indennità giornaliera
Giorni lavorativi prolungati	€ 10,00
Giorni ordinari	€ 6,50
Sabato	€ 9,00

*[Handwritten signatures and initials]*



**ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO INTEGRATIVO**

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO TRIBUTI**

1. Per i dipendenti impiegati presso la struttura che si occupa delle entrate tributarie l'art. 3, comma 57 della legge 662/96 così come richiamato dall'art. 59 c. 1 lettera p del D.Lgs. 446/97 prevede espressamente la costituzione di un sistema incentivante 'speciale', disponendo che una percentuale del gettito di imposta comunale sugli immobili può essere destinata all'attribuzione di *compensi incentivanti* al personale addetto, con finalità di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del servizio.
2. Si riporta di seguito un'ipotesi di modalità per l'erogazione dell'incentivo:
  - a) Premesso che il gettito complessivo ICI è composto da 2 parti, la prima derivante dalle riscossioni tributarie normalmente effettuate (competenza), la seconda invece derivante dalle somme ottenute come recupero dell'evasione fiscale (provvedimenti di accertamento), l'entità del fondo da destinare all'erogazione degli incentivi per i dipendenti della struttura che si occupa delle entrate tributarie viene stabilito in percentuale rispetto all'ammontare dei provvedimenti di accertamento incassati, fino ad un ammontare massimo di € 60.000 come di seguito determinato:

Gettito da recupero		% applicata (sull'intero ammontare)	Fondo minimo ripartito	Fondo massimo ripartito
Da	fino a			
0	200.000 €	2		4.000
200.001 €	400.000 €	3	6.000	12.000
400.001 €	600.000 €	4	18.000	27.000
600.001 €	1.000.000 €	5	30.000	50.000
> 1.000.000 €		5.5		max 60.000

- b) Al fine di quantificare l'importo dell'incentivo spettante a ciascun dipendente si opera una distribuzione sulla base di un parametro che tiene conto del ruolo e dell'effettiva partecipazione di ogni dipendente allo svolgimento dell'attività di accertamento, prescindendo da una valutazione sulla prestazione del singolo. Tale scelta è motivata dal fatto che la produttività tributi è un incentivo di gruppo destinato a premiare il lavoro di squadra di tutti i dipendenti del servizio rivolto al raggiungimento di un obiettivo comune quindi si ritiene di dover prescindere dalla valutazione individuale ottenuta dai singoli dipendenti nella scheda di valutazione, che viene già considerata per l'assegnazione della produttività ordinaria (incentivo individuale).
- c) I parametri iniziali previsti per le diverse categorie presenti nel Servizio sono i seguenti:
  - cat. C            parametro 100
  - cat. D            parametro 110
  - cat. D            responsabile servizio parametro 120
  - Dirigente        parametro 130
- d) Tali parametri sono corretti tenendo conto dell'eventuale part-time e delle assenze effettuate nel corso dell'anno. Nelle assenze si considerano tutti i periodi di assenza del dipendente, a qualsiasi titolo, ad eccezione delle ferie.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.



**ALLEGATO N. 3 AL CONTRATTO INTEGRATIVO**

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE PREPOSTO ALLA  
GESTIONE DELLE ENTRATE COMUNALI**  
(comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145)

L'Amministrazione Comunale, le RSU e le OO.SS. firmatarie, con l'obiettivo di attivare, a partire dall'anno 2019, il sistema di incentivazione previsto dall'art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL 2016-2018, in applicazione dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio Tributi, convengono sui seguenti punti.

**Art. 1**  
**Individuazione dei dipendenti**

1. Gli incentivi di cui al presente accordo sono assegnati a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato e che partecipano agli obiettivi assegnati al Servizio Tributi, compreso i dirigenti ed i responsabili di posizione organizzativa.
2. Il fondo incentivante viene attribuito secondo i seguenti criteri:
  - a. in caso di raggiungimento di una performance organizzativa complessivamente uguale o superiore al 90%, tenuto conto della media complessiva di tutti gli obiettivi assegnati nel PEG al Servizio Tributi, si procederà all'attribuzione del fondo al 100%;
  - b. in caso di raggiungimento di una performance organizzativa inferiore al 90%, tenuto conto della media complessiva di tutti gli obiettivi assegnati nel PEG al Servizio Tributi, si procederà ad una decurtazione proporzionale del fondo.

**Art. 2**  
**Attribuzione della quota individuale**

1. I parametri di attribuzione della quota individuale sono costituiti:
  - a) dalla categoria e dal ruolo ricoperto, secondo i seguenti coefficienti:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
Dirigente	180
Posizione Organizzativa	180
"D" coordinatore	170
"D"	160
"C"	150

Qualora una delle figure sopra indicate ricopra anche il ruolo di Funzionario Responsabile Tributi il relativo coefficiente viene aumentato di 20 punti.

*[Handwritten signatures and initials]*



b) dal parametro di presenza:

Le quote di incentivo spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali definite nella seguente tabella:

PRESENZA	
Presenza superiore al 75% di quanto dovuto	- Nessuna decurtazione
Presenza maggiore del 50% e fino al 75% di quanto dovuto	- Decurtazione del 15%
Presenza maggiore del 25% e fino al 50% di quanto dovuto	- Decurtazione del 50%
Presenza fino al 25% di quanto dovuto	- Nessuna incentivazione

2. In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, la corresponsione dell'incentivo è commisurata alla percentuale di part-time. Le economie derivanti dall'applicazione del parametro di presenza dovranno essere redistribuite tra il personale coinvolto, fermo restando il limite del 15% del trattamento tabellare lordo annuo individuale previsto dalla legge.
3. Qualora al raggiungimento degli obiettivi del Servizio tributi siano formalmente assegnati dipendenti appartenenti ad altri Settori, attraverso l'individuazione nell'ambito del PEG sia del Comune che dell'Unione del personale coinvolto, questi ultimi partecipano alla ripartizione dell'incentivo di cui al presente regolamento in maniera proporzionale alla percentuale di assegnazione dell'obiettivo, tenendo conto dei parametri di cui al presente articolo.



## ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO INTEGRATIVO

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

#### **Implementazione applicazione piano di autocontrollo nelle cucine comunali e statali e progetto razionalizzazione grammature ai fini della riduzione degli sprechi.**

Il progetto si pone l'obiettivo di proseguire l'implementazione dell'applicazione del piano di autocontrollo nell'ambito del sistema Haccp, all'interno delle cucine comunali e statali e di attivare una analisi codificata degli scarti ai fini della riduzione dello spreco alimentare, attraverso l'assegnazione di responsabilità in merito alle seguenti attività:

- a) verifica di conformità delle forniture e conseguente compilazione di apposite schede giornaliere di controllo merci;
- b) controllo della merce in giacenza con particolare riferimento alla data di scadenza;
- c) rilevamento giornaliero del cibo rimasto attraverso pesatura, dopo l'avvenuta distribuzione

In tale processo, sarà valorizzata, in maniera particolare, la responsabilità dei cuochi operanti all'interno di cucine che erogano più di 250 pasti al giorno e prevedono il trasporto pasti presso sedi distaccate, tenuto conto della maggiore complessità dell'applicazione del piano di autocontrollo e del numero superiore di dati da rilevare.

#### **Durata delle sperimentazione**

Il progetto decorre dal 01/01/2019 e termina il 30/06/2020. L'adesione del personale alla sperimentazione delle attività previste nel progetto avviene su base volontaria.

#### **L'oggetto di incentivazione**

Al personale di cat. B3 con profilo di collaboratore cuoco, che si assuma la responsabilità in merito alle attività previste dal progetto, l'incentivazione viene riconosciuta sulla base delle modalità più sotto definite e secondo le seguenti fasce:

- Euro 400 annui, ai cuochi delle cucine che erogano più di 250 pasti al giorno, soggette al piano di autocontrollo completo e al trasporto pasti presso sedi distaccate;
- Euro 300 annui, ai cuochi delle cucine che erogano più di 250 pasti al giorno, soggette al piano di autocontrollo completo;
- Euro 250 annui, al restante personale con profilo di collaboratore cuoco, operante nelle cucine che erogano meno di 250 pasti al giorno.

#### **Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

L'incentivo complessivamente previsto per il progetto viene quantificato in circa 7.850,00 euro per l'anno 2019, fermi restando i limiti individuali massimi di cui al punto precedente.

Per l'anno 2019, l'incentivo viene erogato, per ogni collaboratore cuoco che si assuma la responsabilità sulle attività previste nel progetto, in base al rapporto tra il numero delle schede compilate e il numero delle schede richieste, secondo lo schema seguente:

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



**COMUNE DI CESENA**  
Settore Personale e Organizzazione  
Piazza del Popolo n.10 – 47521 Cesena

% schede compilate/schede richieste	Budget liquidabile
> 95%	100% del budget del periodo di riferimento
Da 80% a 95%	80% del budget del periodo di riferimento
Da 70% a 79,99%	60% del budget del periodo di riferimento
< 70%	nessun incentivo per il periodo di riferimento

L'incentivo non viene erogato al personale che, nel periodo di riferimento, non risulta aver effettuato verifiche programmate. L'incentivo viene sospeso al personale delle cucine in cui, nell'ambito dei routinari controlli, viene rinvenuta merce in giacenza scaduta.

Per l'anno 2020, fermi restando i limiti individuali di cui sopra, l'incentivo viene erogato, per ogni collaboratore cuoco che si assuma la responsabilità sulle attività previste nel progetto, sulla base della percentuale di giorni in cui è stata effettuata la pesatura/rilevazione del cibo rimasto dopo la distribuzione, secondo lo schema seguente:

% giorni in cui è stata effettuata la pesatura/rilevazione	Budget liquidabile
> 95%	100% del budget del periodo di riferimento
Da 80% a 95%	80% del budget del periodo di riferimento
Da 70% a 79,99%	60% del budget del periodo di riferimento
< 70%	nessun incentivo per il periodo di riferimento



### **Assistenza ai matrimoni civili**

L'Amministrazione Comunale intende prevedere uno specifico obiettivo di mantenimento della qualità del servizio relativo alla celebrazioni dei matrimoni civili al di fuori del normale orario di lavoro, garantendo la presenza, nei suddetti orari, del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti per l'assistenza alla celebrazione dei matrimoni, sia presso la Sede Municipale che presso le sedi esterne di Villa Silvia e della Rocca Malatestiana. In tale ottica, verrà richiesto un maggiore e concreto impegno al personale dell'Ente direttamente coinvolto nel perseguimento di tale obiettivo.

### **L'oggetto dell'incentivazione**

Oggetto dell'incentivazione sono le prestazioni effettuate nelle giornate prefestive e nelle mattinate delle giornate festive, al di fuori del normale orario di lavoro, nelle quali i dipendenti siano stati direttamente coinvolti, nel numero massimo di 2 interventi per ogni collaboratore.

### **Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

L'incentivo è riconosciuto trimestralmente previa verifica del raggiungimento dei target degli indicatori previsti dall'obiettivo da parte del dirigente di settore. Una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo si procede alla ripartizione dell'incentivo secondo le seguenti modalità:

- al personale chiamato ad intervenire fuori dall'orario di lavoro, viene riconosciuto un incentivo di euro 35,00 per ogni giornata feriale o prefestiva ed euro 60,00 per ogni mattinata festiva.

Qualora il personale, in via straordinaria, sia chiamato ad intervenire nei pomeriggi delle giornate festive, allo stesso va comunque riconosciuto lo specifico incentivo di euro 60,00 secondo le medesime modalità previste nel presente progetto.

Saranno inoltre riconosciuti, secondo le modalità previste dal CCNL, gli straordinari per il periodo di intervento.



## **Gestione del servizio di pronto intervento**

L'Amministrazione intende garantire il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, mantenendo livelli sufficienti di sicurezza del territorio. Nello specifico il progetto, trasversale a diversi settori, si pone l'obiettivo di garantire in modo tempestivo ed efficace gli interventi specialistici e quelli di tipologia vasta che coinvolgono il personale dell'ente in possesso delle competenze tecniche specifiche.

### **L'oggetto dell'incentivazione**

Oggetto dell'incentivazione sono gli interventi puntuali e quelli di tipologia vasta (protezione civile) effettuati dal personale coinvolto, al di fuori del proprio orario di lavoro, per i quali sia necessario un intervento immediato, non rinviabile ad un momento successivo.

### **Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

L'incentivo è riconosciuto a seguito della verifica del raggiungimento dei target degli indicatori previsti. Una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo si procede alla ripartizione dell'incentivo secondo le seguenti modalità:

#### **A) Interventi puntuali**

Al personale dei settori coinvolti, che ricevono la chiamata ad intervenire fuori dall'orario di lavoro e che intervengono almeno trenta minuti dopo la fine dell'orario ordinario di lavoro, viene riconosciuto un incentivo di euro 35,00 per ogni intervento diurno (interventi effettuati fino alle ore 21,59) ed euro 70,00 per ogni intervento notturno (interventi effettuati dalle ore 22:00 alle ore 06:00), festivo, purché non lavorativi.

Nell'eventualità che il dipendente utilizzi l'auto propria sarà riconosciuto un incentivo pari ad euro 45,00 per ogni intervento diurno ed euro 80,00 per ogni intervento notturno (interventi effettuati dalle ore 22:00 alle ore 06:00), festivo, purché non lavorativi.

In riferimento alla posizione assicurativa dei lavoratori chiamati ad effettuare il servizio, si precisa che, in caso di intervento, il dipendente è comunque regolarmente assicurato presso l'INAIL per eventuali infortuni nel corso della chiamata, sia sul luogo dell'evento che durante il percorso per raggiungere tale luogo. Saranno inoltre riconosciuti, secondo le modalità previste dal CCNL, gli straordinari per il periodo di intervento.

#### **B) Interventi di tipologia vasta**

Per gli interventi di Protezione Civile, viene riconosciuto a tutto il personale intervenuto oltre l'orario di lavoro per almeno due ore, un incentivo di euro 80,00 a giornata, indipendentemente dal numero di interventi effettuati nell'arco della stessa giornata. Nel caso in cui la prestazione inizi prima delle 24:00 e si concluda dopo le 24:00, viene comunque considerata un'unica prestazione, con imputazione nel giorno di inizio della stessa.



## **Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi ("Progetto Unione")**

Nell'ambito dell'Unione Valle Savio, il Comune di Cesena, sta valutando nuove funzioni da trasferire o gestire in convenzione, così come previsto dalla L.R. 13. L'effettivo trasferimento di funzioni o convenzionamento, è preceduto da una fase di programmazione (studio di fattibilità, progetto organizzativo, ecc...), che interessa direttamente il personale coinvolto e alla quale fa seguito, per i servizi individuati, una fase di sperimentazione della gestione su un ambito territoriale più ampio ed eventualmente, una successiva fase di implementazione in caso di modifica o revisione del progetto iniziale.

### **Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

Per l'anno 2019, l'Amministrazione effettuerà un'analisi dei Settori/Servizi interessati nelle fasi di programmazione/sperimentazione/implementazione dei servizi in Unione e del personale direttamente coinvolto, al fine di individuare specifiche modalità di incentivazione che tengano conto del grado di impegno individuale richiesto sulle attività del progetto stesso (che sarà valutato attraverso la somministrazione di un questionario di autovalutazione da sottoporre alla validazione da parte del dirigente di riferimento) e del grado di coinvolgimento del settore, secondo i seguenti parametri:

Parametro di categoria	Categoria	parametro
	B	0,80
	C	1,00
	D	1,20

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

L'incentivo complessivamente previsto per il 2019 ammonta a 25.000 euro e verrà riproporzionato in base al numero delle persone individuate. L'incentivo verrà ripartito tra il personale dei Settori/Servizi coinvolti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal Nucleo di Valutazione in sede di verifica PEG 2019, e del grado di impegno individuale richiesto, così come attestato dal dirigente di riferimento. Nel caso in cui gli obiettivi afferenti al "progetto Unione", complessivamente assegnati ai vari settori, risultino raggiunti almeno per l'80%, si procederà alla liquidazione totale dell'incentivo. In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati ai settori sul "progetto Unione", il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione del budget disponibile.

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

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

Gli eventuali resti risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra verranno ripartiti in modo proporzionale tra tutti coloro che sono stati coinvolti nelle attività del progetto.



### **Progetto di riorganizzazione dei servizi educativi per gli asili nido comunali 2020-2021.**

L'amministrazione Comunale, a decorrere dall'anno 2020, per gli anni 2020-21, nell'ambito della complessiva riorganizzazione dei servizi educativi per gli asili nido e tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Regione Emilia Romagna nell'ambito del progetto "Al nido con la Regione" che ha previsto l'abbattimento delle rette di frequenza per facilitare l'accesso alle famiglie in situazione di disagio, attiverà un progetto da sottoporre a sperimentazione per gli anni 2020-2021, attraverso nuove modalità di gestione del servizio.

Le azioni del progetto riguarderanno prioritariamente:

- la revisione dei tempi e delle modalità di accoglienza e di inserimento;
- la revisione della gestione sociale, con particolare attenzione all'utilizzo di strumenti e modalità comunicative che valorizzino il contributo anche dei genitori con minori in condizioni di maggiore fragilità;
- la formazione specifica relativa alla gestione delle dinamiche delle famiglie con maggiore conflittualità anche in riferimento alla nuova direttiva regionale sull'accreditamento.

In tale contesto, caratterizzato dall'esposizione ad uno stress psico-fisico particolarmente intenso, si intende attivare un progetto così come sarà specificamente individuato negli obiettivi di PEG, finalizzato alla sperimentazione di specifiche modalità di incentivazione del personale educatore, a tempo indeterminato e determinato.

Le risorse da destinare al progetto possono essere quantificate, attualmente, in circa 17.000 euro annui.

### **Progetto trasversale ai settori di riorganizzazione dei servizi di Front Office e gestione segnalazioni 2020-2021**

A decorrere dall'anno 2020, per gli anni 2020-21, l'Amministrazione Comunale attiverà un progetto trasversale ai settori, finalizzato alla sperimentazione di una nuova modalità di gestione dei servizi di Front Office, con particolare riferimento alla ricezione e gestione delle segnalazioni da parte dei cittadini e conseguenti interventi sul territorio oltre alle modalità di accoglienza e ricevimento dell'utente. In tale contesto, caratterizzato dalla gestione di attività che implicano rapporti con utenza esterna, parallelamente alla riorganizzazione dei servizi di Front Office, si intendono prevedere specifici interventi formativi e incentivi economici per il personale interessato alla realizzazione del progetto.

Le risorse da destinare al progetto possono essere quantificate, attualmente, in circa 30.000 euro annui e coinvolgeranno tutto il personale che, nei vari settori dell'Ente, si rapporta con l'utente esterno in modo continuativo. Tale personale risulta indicativamente pari ad 80 persone, così come sarà specificatamente individuato negli obiettivi di PEG.



### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In riferimento alle previsioni di cui all'art. 25 (Orario multiperiodale), le parti si impegnano a rispettare le disposizioni contrattuali in base alle quali i periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane. Qualora necessario, la contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Le parti confermano la volontà di proseguire con la fase di sperimentazione del lavoro agile (smart working), avviato nel corso dell'anno 2018 a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali per l'avvio del progetto pilota. Le parti, a seguito della valutazione congiunta degli esiti della sperimentazione in corso, si incontreranno per definire le fasi successive di implementazione dell'istituto con l'obiettivo di ampliare il bacino dei lavoratori interessati, nella prospettiva di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e, conseguentemente, la performance aziendale, anche attraverso il rafforzamento di misure in grado di armonizzare la vita privata e la vita lavorativa (*work-life balance*).

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti si impegnano a costituire, nell'anno 2020, l'Organismo paritetico per l'innovazione per le finalità previste dall'art. 6 del CCNL 21/05/2018.

### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti danno inoltre atto che, nell'ambito della trattativa sulle indennità spettanti al personale della Polizia Locale, è stato oggetto di discussione anche il tema dell'ampliamento della fascia di servizio e della flessibilità rispetto alla consueta turnazione, sul quale le parti hanno concordato. Al termine di un anno dall'applicazione del nuovo orario di servizio e di lavoro, le parti si incontreranno per valutarne gli impatti. Per quanto riguarda l'anno 2020, il Comandante ritiene che il numero dei turni di servizio con orario diverso rispetto a quelli attuali, possa non essere superiore a 200 ad esigenze di servizio invariate.

### **Dichiarazione congiunta n. 5**

In merito all'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 2016-2018, le parti si impegnano a valutare, indicativamente entro marzo 2020, la possibilità prevista dall'art. 24, comma 4, di elevare la misura dell'indennità di cui al comma 1, previa valutazione degli impatti sul fondo delle risorse decentrate.

### **Dichiarazione congiunta n. 6**

In merito all'indennità condizioni di lavoro, le parti condividono l'opportunità di effettuare, indicativamente entro marzo 2020, un'analisi relativamente al personale tecnico di categoria C e D al fine di verificare eventuali situazioni che presentino le condizioni previste dal presente CCDI con riguardo alle attività rischiose o disagiate svolte dagli stessi e che rientrino quindi nel personale beneficiario di tale indennità.



**Dichiarazione congiunta n. 7**

Le parti si impegnano a valutare il coinvolgimento, per l'anno scolastico 2020-21, degli esecutori scolastici in un progetto incentivante coerente con le linee strategiche del DUP e conseguenti obiettivi di PEG del Settore.



**COMUNE DI CESENA**  
**MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE**  
**DIPENDENTE - NON DIRIGENTE**  
**ANNO 2019**

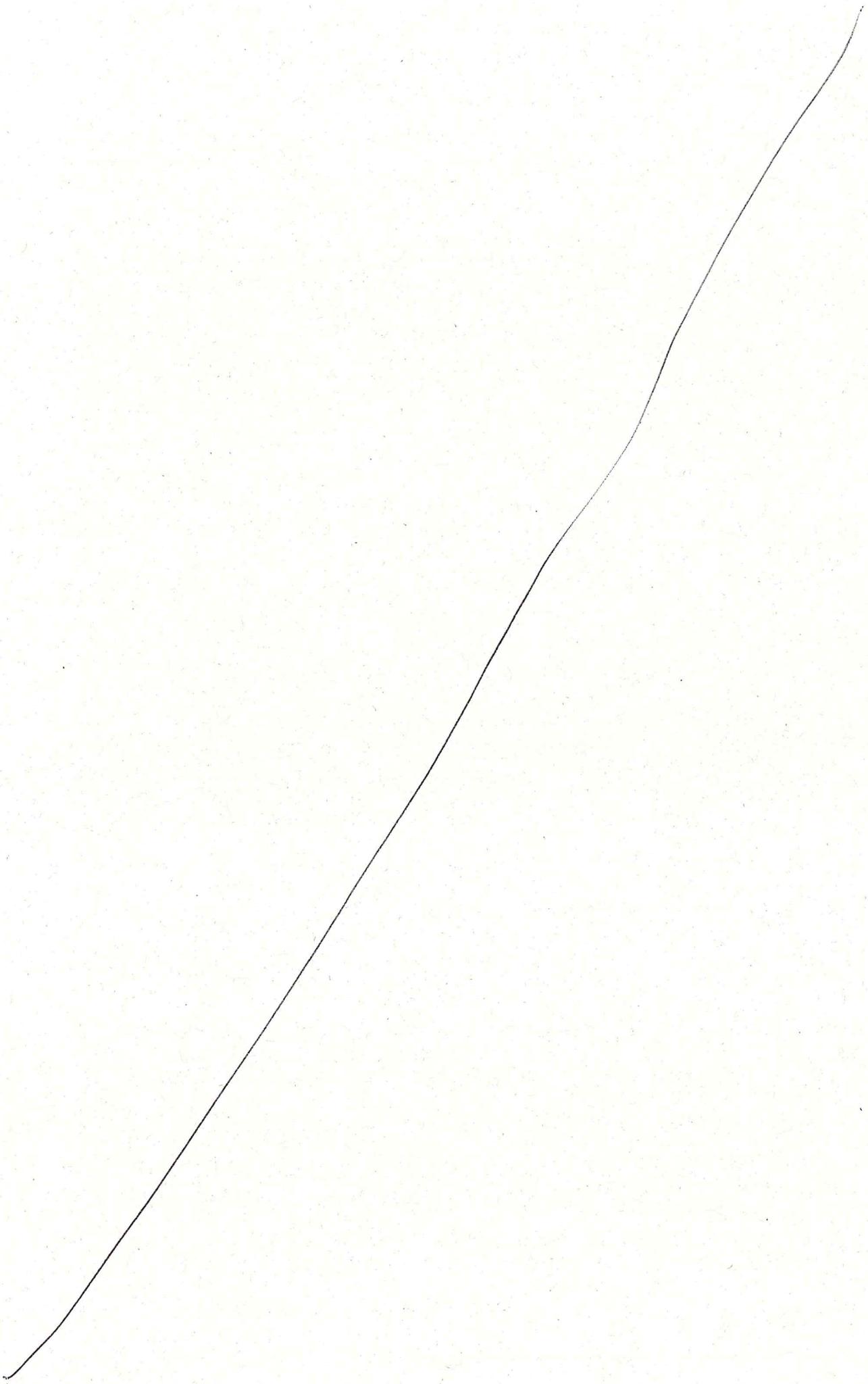
**Articolo 1**  
**Oggetto del Contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2019, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena, così come quantificate dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia.

**Articolo 2**  
**Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate**

1. Le parti prendono atto della deliberazione n. 147/2019 con la quale la Giunta ha definito gli indirizzi per l'attivazione delle procedure di relazioni sindacali per la contrattazione integrativa e per la quantificazione delle risorse decentrate 2019, nonché della determinazione dirigenziale n. 1344/2019, con la quale è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 che, per l'anno 2019, ammonta a complessivi euro € 2.258.145,69.
2. Le parti, preso atto che la Giunta Comunale, con la sopra richiamata deliberazione n. 147/2019 ha confermato, anche per l'anno 2019, lo stanziamento di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, avendo preventivamente accertato la sussistenza nel bilancio di previsione 2019-2021 delle risorse necessarie, valutano positivamente l'integrazione della componente variabile del fondo con lo stanziamento di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 nella misura dell'1,2% del monte salari 1997, pari a € 168.738,00.
3. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018, nell'ambito delle risorse confluite nel fondo risorse decentrate, vengono destinati:
  - euro 686.500,00 per retribuire le progressioni economiche orizzontali (PEO) già attribuite al personale in servizio;
  - euro 256.000,00 per le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004;
  - euro 64.615,94 per retribuire le indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido ai sensi dell'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 6 del CCNL del 05/10/2001;
  - euro 5.600,00 per corrispondere l'indennità al personale dell'ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 06/07/1995;
4. Le risorse disponibili, al netto di quelle necessarie per corrispondere i trattamenti economici fissi di cui al punto precedente, ammontano a complessivi euro 1.245.429,75 e sono destinate a retribuire le altre voci incentivanti facenti capo al fondo, comprese le risorse che specifiche

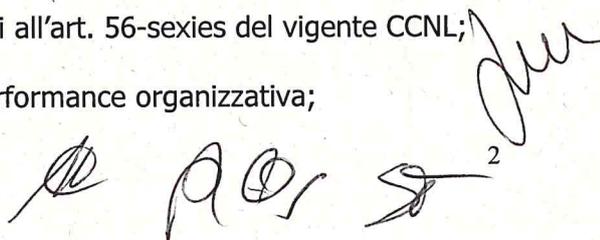
*[Handwritten signatures and initials]*

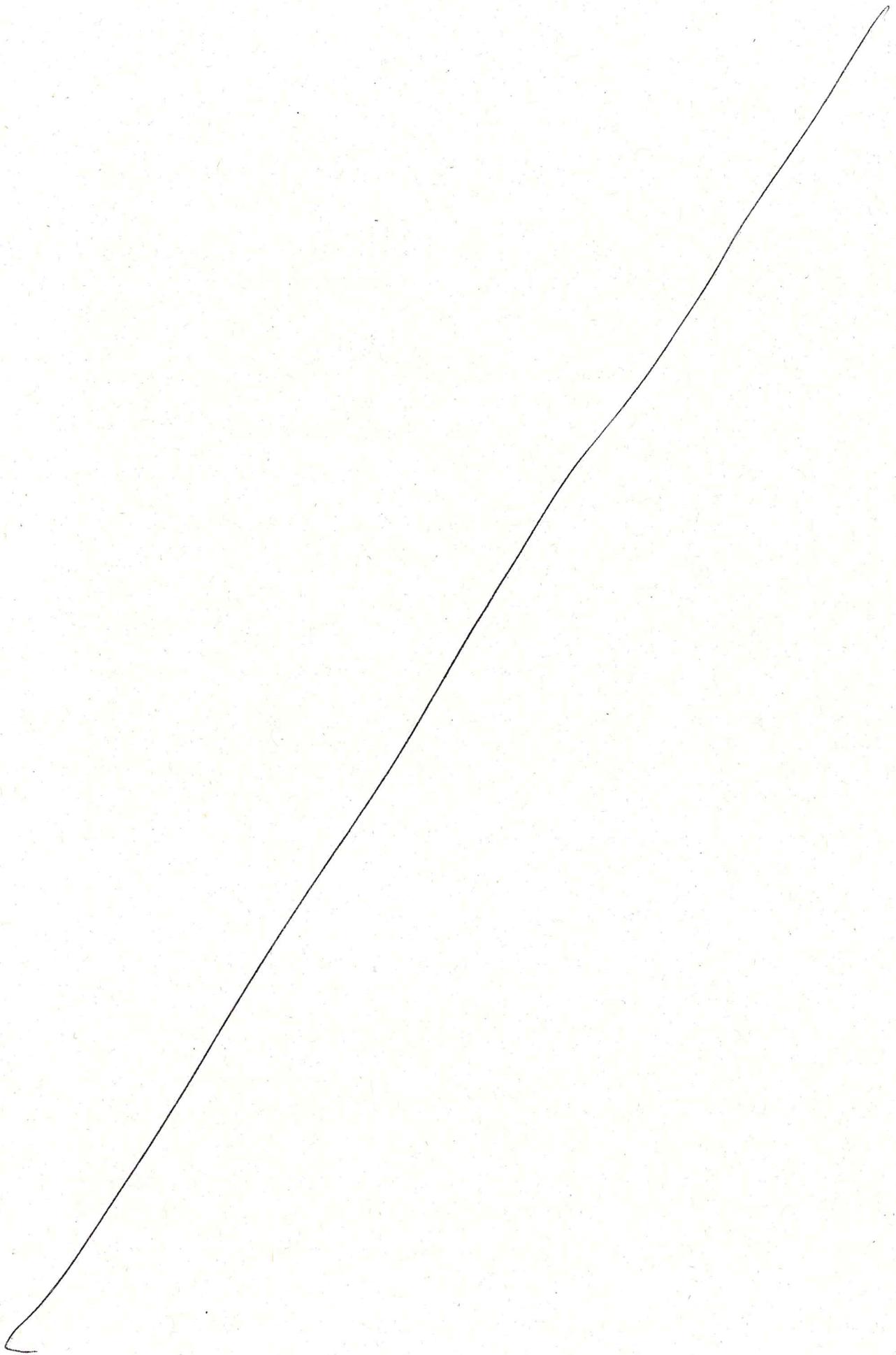




disposizioni di legge destinano a particolari finalità incentivanti (art. 67, comma 3, lett. c), sulla base di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2019 nonché secondo quanto definito dalla presente contrattazione.

5. Le Parti prendono atto che, per l'anno 2019, le risorse ad oggi quantificabili destinate alle diverse finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21/05/2018, ammontano complessivamente a circa € 115.110,87. Nell'ambito della medesima somma le parti prendono atto della destinazione:
  - a. dell'importo di circa € 800,00 alle finalità incentivanti per il personale collocato presso la struttura che si occupa delle entrate tributarie così come previsto dall'art. 3, comma 57, della legge 662/96 e dall'art. 59, comma 1, lettera p), del D.Lgs. 446/97, secondo le modalità previste dal vigente CCDI;
  - b. dell'importo di € 1.700,00 da destinarsi all'incentivazione per i centralinisti non vedenti ai sensi dell'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113;
  - c. dell'importo di € 50.000,00 da destinarsi ai compensi per l'Avvocatura interna ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000, così come regolato dalla Deliberazione di Giunta n. 15 del 20/01/2004;
  - d. dell'importo di € 50.000,00 da destinarsi al personale degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate, ai sensi del comma 1091 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019);
  - e. dell'importo di € 12.610,87 da destinarsi ad incentivi per piani di razionalizzazione.
6. Le parti prendono, inoltre, atto delle somme effettivamente già liquidate o liquidabili al personale dipendente in virtù delle disposizioni contrattuali del vigente CCDI e, dopo approfondita discussione, stabiliscono di ripartire le risorse decentrate 2019 secondo le modalità di seguito specificate.
7. Per l'anno 2019, le parti concordano di destinare:
  - a. la somma complessiva di € 50.000,00 all'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali, sulla base dei criteri definiti nel vigente Regolamento;
  - b. la somma complessiva di € 55.000,00 all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del vigente CCNL;
  - c. la somma complessiva di € 155.000,00 all'indennità di turno di cui all'art. 23 del vigente CCNL;
  - d. la somma complessiva di € 21.000,00 all'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del vigente CCNL;
  - e. la somma di complessivi € 170.500,00 all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del vigente CCNL;
  - f. la somma complessiva di € 50.000,00 all'indennità per servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del vigente CCNL;
  - g. la somma di € 5.000,00 all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del vigente CCNL;
  - h. la somma di euro 64.873,80 ai premi correlati alla performance organizzativa;







- i. la somma di euro 1.500,00 ai compensi spettanti ai messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art. 54, comma 1, del CCNL 14/09/2000 nonché secondo le modalità previste nel vigente CCDI;
- j. la somma complessiva di € 56.965,00 all'incentivazione di specifici obiettivi, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, per i quali sono state definite specifiche modalità di incentivazione delle relative attività e del personale coinvolto, secondo le modalità definite nel CCDI e tenuto conto di quanto previsto nel PEG 2019;
- k. la somma residua, pari ad euro 500.480,08 ai premi correlati alla performance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'ente e secondo i criteri di incentivazione definiti nel vigente CCDI, fatta salva la destinazione a questi fini di eventuali economie che si dovessero accertare a consuntivo dalla gestione degli altri fondi.



<b>RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO (Allegato 1)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
--	-------------	-------------

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

**SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

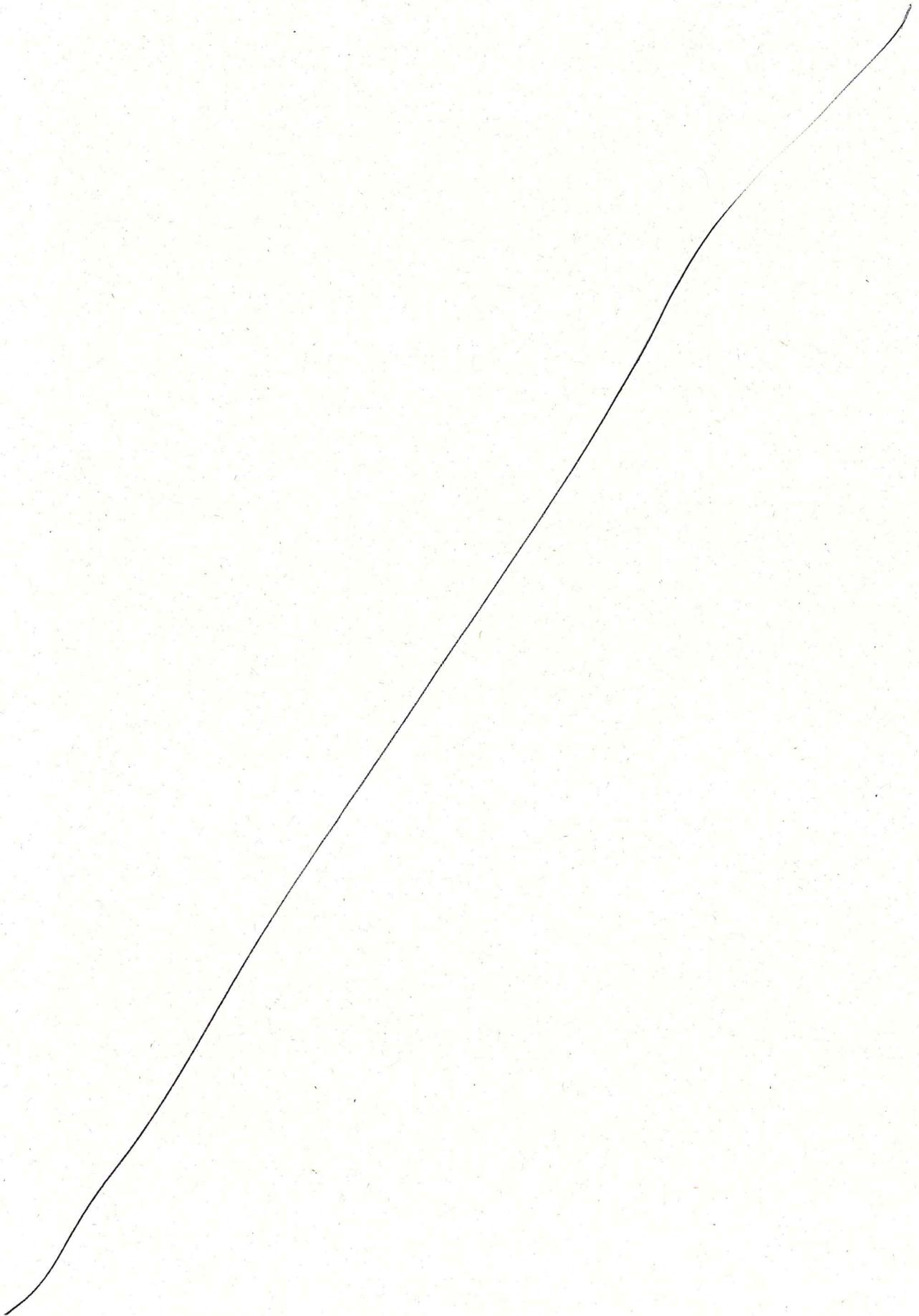
<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>1.438.911,76</b>	<b>1.438.911,76</b>
---	---------------------	---------------------

<b>Risorse stabili soggette al limite (art. 67, comma 2, CCNL 2016-2018)</b>		
RIA dei cessati 2018 - decorre dal 2019 - art. 67, comma 2, lett. c)	-	8.617,83
risorse art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001 - art. 67 comma 2, lett. d)	-	-
trattamento accessorio personale trasferito - art. 67, comma 2, lett. e)	-	-
incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario - art. 67, comma 2, lett. g)	-	-
incremento delle dotazioni organiche - art. 67, comma 2, lett. h)	-	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2</b>	<b>-</b>	<b>8.617,83</b>
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite (art. 67, comma 2, CCNL 2016-2018)</b>		
Incremento art. 67, comma 2, lett. a) - 83,20* n° dip al 31/12/2015 - decorre dal 2019	-	44.595,20
differenziali peo - art. 67, comma 2, lett. b)	27.859,68	27.986,79
	-	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2</b>	<b>27.859,68</b>	<b>72.581,99</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>1.466.771,44</b>	<b>1.520.111,58</b>

**SEZIONE II - Risorse variabili SOGGETTE AL LIMITE (art. 67, comma 3, CCNL 2016-2018)**

Sponsorizzazioni e convenzioni - Art. 43, L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001; <sup>(2)</sup> (art. 67, c. 3, lett. a))		
Risparmi L. 98/2011 - piani di razionalizzazione (art. 67, c. 3, lett. b))		
economia per RIA cessati in corso d'anno precedente (art. 67, c. 3, lett. d))		4.052,65
Quote incentivo messi notificatori (art. 67, c. 3, lett. f))	1.500,00	1.500,00
incrementi comma 4 ex comma 2 - 1,2% (art. 67, c. 3, lett. h))	168.738,00	168.738,00
incrementi comma 5 ex 15 comma 5 2° periodo (art. 67, c. 3, lett. l))	480.000,00	480.000,00
integrazione parte variabile a seguito di trasferimenti - solo per l'anno in cui avviene il trasf (art. 67, c. 3, lett. k))		
Economie utilizzo fondo PO/AP anno in corso		
<b>Incrementi legati a specifiche disposizioni di legge (art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2016-2018</b>		
Indennità Centralinisti non vedenti (art. 9, L. 113/1985)	1.647,41	2.500,00
Art. 53 c. 7 DLgs 165/2001 - incarichi non autorizzati		
Recupero evasione ICI (Art. 4, c. 3, CCNL 05/10/01; art. 3, c. 57, L. 662/96, art. 59, c. 1, lett. P), D.Lgs. 446/97)	733,36	500,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze con spese compensate (art. 27 CCNL 14/9/2000) <sup>(4)</sup>	-	-
<b>Totale Risorse variabili SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>646.972,66</b>	<b>657.290,65</b>

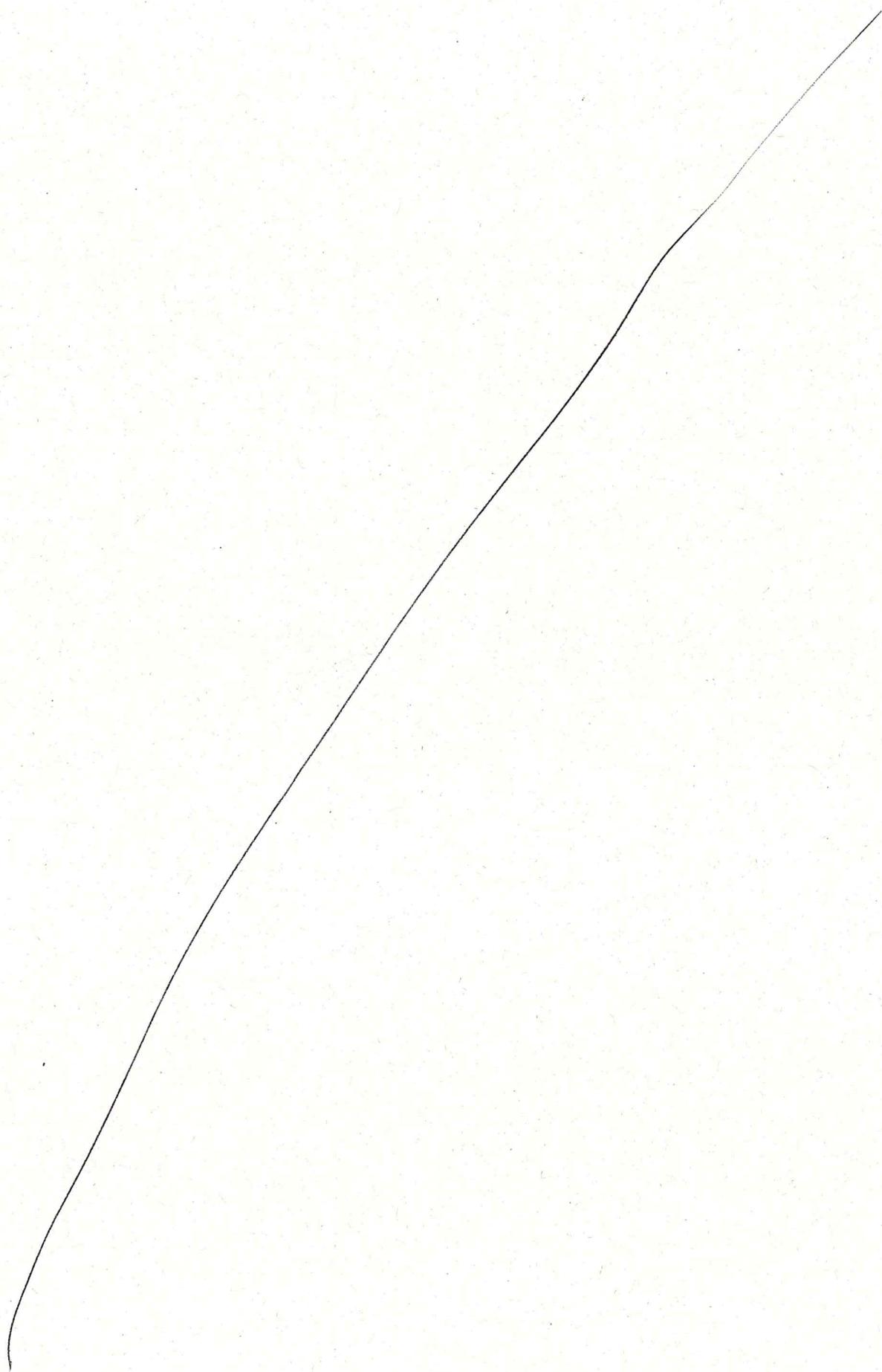
*Handwritten signatures and initials:*  
 A large signature on the right side of the page.  
 Initials "RA" and "CS" in the bottom center.  
 A signature "S" at the bottom right.



<b>SEZIONE III - Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART.68 C.1 (PROVENIENTI DA PARTE STABILE - ART.67)		
economie straordinario su fondo annuale anno precedente (art. 67, c. 3, lett. e)		
compensi professionali avvocatura interna (art. 27, CCNL 14/9/2000) <sup>(5)</sup>	50.000,00	50.000,00
Piani di Razionalizzazione (art. 16, commi 4-5, D.L. 98/2011)	42.181,11	12.610,87
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) <sup>(2)</sup>	1.600,00	
Incentivo recupero evasione IMU/TARI (art.1, c. 1091, L. 145/2018)		50.000,00
incentivi per Funzioni Tecniche D.Lgs.50/2016		
<b>subTotale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>93.781,11</b>	<b>112.610,87</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>740.753,77</b>	<b>769.901,52</b>

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>2.207.525,21</b>	<b>2.290.013,10</b>
<b>di cui: - totale risorse soggette al limite</b>	<b>2.082.884,42</b>	<b>2.104.820,24</b>
<b>di cui : - totale risorse NON soggette al limite</b>	<b>121.640,79</b>	<b>185.192,86</b>
<b>decurtazioni</b>		
riduzioni recupero fondi anni precedenti - art. 4 D.L. 16/2014		
riduzioni per recupero fondi anni precedenti - art.40 c. 3 quinquies DLgs 165/2001		
decurtazione per trasferimento funzioni	-3.000,00	-2.500,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>-3.000,00</b>	<b>-2.500,00</b>
EVENTUALE Decurtazione del Fondo per superamento limite 2016 - art. 23 c.2 - DLgs. 75/2017	-5.646,11	-29.367,41
<b>TOTALE FONDO al netto delle decurtazioni</b>	<b>2.204.525,21</b>	<b>2.258.145,69</b>

<b>DESTINAZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>		
<b>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>		
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	256.987,82	256.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	602.775,99	686.500,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	30.852,05	33.852,05
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	28.763,89	30.763,89
Indennità direzione struttura cat. D3 non incaricato APO	6.585,12	5.600,00
<b>TOTALE UTILIZZI STABILI</b>	<b>925.964,87</b>	<b>1.012.715,94</b>
<b>Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>		
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)	58.906,67	55.000,00
Indennità di turno (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	167.742,47	155.000,00
Indennità di reperibilità (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	18.130,77	21.000,00
compensi ex art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 (attività prestata in giorno festivo)		
Indennità particolari responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21/05/2018)	168.315,74	161.274,29
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 21/05/2018)	7.575,71	7.575,71
Indennità particolari responsabilità archivisti informatici (art. 70-quinquies, c. 3, CCNL 21/05/2018)	1.650,00	1.650,00
indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018 PM)		50.000,00
Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018 PM)	-	5.000,00



PEO con decorrenza anno di riferimento (su base annua anno 2018 € 123.000,00)	73.890,20	50.000,00
premi correlati alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	55.000,00	64.873,80
premi correlati alla PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	521.350,72	500.480,08
compensi ai messi notificatori	2.209,41	1.500,00
<b>Altri compensi produttività individuale e collettiva su progetti specifici (art. 67 c.2, lett. i)</b>		
progetti PM	55.000,13	
progetto piano autocontrollo cucine	7.511,64	7.850,00
progetto operazioni cimiteriali straordinarie	3.000,00	
progetto Matrimoni	6.065,00	6.065,00
progetto Sicurezza del Territorio e Protezione Civile	18.050,00	18.050,00
progetto trasversale avvio gestioni associate in unione	18.000,00	25.000,00
<b>Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 2016-2018)</b>		
Indennità Centralinisti non vedenti (art. 9, L. 113/1985)	1.647,41	1.700,00
Art. 53 c. 7 DLgs 165/2001 - incarichi non autorizzati		
Recupero evasione ICI (Art. 4, c. 3, CCNL 05/10/01; art. 3, c. 57, L. 662/96, art. 59, c. 1, lett. P), D.Lgs. 446/97)	733,36	800,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze con spese compensate (art. 27 CCNL 14/9/2000) <sup>(4)</sup>	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>1.184.779,23</b>	<b>1.132.818,88</b>
<b>Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>		
Risorse per gli incentivi alle Funzioni Tecniche DLgs.50/2016		
Compenso per avvocatura interna <sup>(5)</sup> (Il compenso si riferisce cumulativamente a più anni)	50.000,00	50.000,00
Incentivi su piani di razionalizzazione	42.181,11	12.610,87
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) <sup>(2)</sup> CORECOM	1.600,00	
Incentivo recupero evasione IMU/TARI (art.1, c. 1091, L. 145/2018)		50.000,00
risorse ex art. 52, comma 5, CCNL 21/05/2018 (somministrazione) ?????		
<b>TOTALE</b>	<b>93.781,11</b>	<b>112.610,87</b>

**Totale destinazioni fondo 2.204.525,21 2.258.145,69**

