



**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE - DEL COMUNE DI CESENA -
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
ANNO 2021**

(MODIFICHE AL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2019-2021 - SOTTOSCRITTO IN DATA 19/12/2019 E CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021)

In data 22/11/2021, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente - non dirigente - del Comune di Cesena (modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente - non dirigente - triennio normativo 2019-2021 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021). Le parti, preso atto che la Giunta, con deliberazione n. 317/2021, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI di cui trattasi,

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

- Il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente - non dirigente - del Comune di Cesena - Comparto Funzioni Locali - anno 2021, che si allega al presente verbale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Il Segretario Generale - in qualità di Presidente Dott.ssa Mei Manuela Lucia 	FP CGIL 
Il Dirigente Settore Personale e Organizzazione Dott.ssa Stefania Tagliabue 	CISL FP 
	UIL FPL 
	per la RSU  



COMUNE DI CESENA
Settore Personale e Organizzazione
e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – DEL COMUNE DI
CESENA – COMPARTO FUNZIONI LOCALI
ANNO 2021**

es
Uu



**MODIFICHE AL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2019-2021 - SOTTOSCRITTO IN DATA 19/12/2019**

Premesso che:

- in data 19/12/2019 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena – Comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021;
- nel corso dell'anno 2021 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si sono incontrate diverse volte in sede di contrattazione integrativa;

Le Parti concordano di apportare le seguenti modifiche al testo precedentemente sottoscritto, con decorrenza dall'anno 2021:

- **All'art. 7 "Indennità condizioni di lavoro"** il comma 3, dopo la lettera g., è integrato nel modo seguente:
h. Le indennità di cui al presente comma, nel caso di attività prestate in modalità lavorativa agile (smart working) nell'ambito di uno Sportello di Front Office, sono riconosciute in misura pari al 50%, fermo restando il valore minimo giornaliero pari ad euro 1,00;
- All'articolo 13 "**Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)**":
 - **il comma 6** è sostituito dal seguente: "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 2021, il punteggio massimo, pari a 24, è attribuito con una esperienza maggiore a 11 anni e 6 mesi".
 - **il comma 17**, è sostituito dal seguente: "In relazione a quanto disposto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018, le progressioni disciplinate dal presente articolo avranno decorrenza, per l'anno 2021, **dal 1° luglio 2021**, con effetti per tutte le posizioni economiche".



MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021

Articolo 1 Oggetto del Contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena, per l'anno 2021.

Articolo 2 Criteri di ripartizione delle risorse del "Fondo risorse decentrate"

1. Le parti prendono atto della deliberazione n. 282/2021 con la quale la Giunta ha definito gli indirizzi per la contrattazione integrativa e la quantificazione delle risorse decentrate del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena, per l'anno 2021, successivamente quantificate con determinazione del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione n. 1285/2021.
2. Le parti prendono atto, in particolare, dello stanziamento da parte della Giunta, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) del CCNL 21/5/2018, di una somma corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, pari ad € 168.738,00, avendo preventivamente accertato la sussistenza nel bilancio di previsione 2021-2023 delle risorse necessarie e, avendo effettuato le verifiche di cui all'art. 67, comma 4, confermano l'opportunità dell'integrazione della componente variabile del fondo di tale importo.
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:
 - a. euro 260.000,00 per le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004;
 - b. euro 665.000,00 per retribuire le progressioni economiche orizzontali (PEO) già attribuite al personale in servizio;
 - c. euro 71.000,00 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;
 - d. euro 4.000,00 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, sono destinate a retribuire le altre voci incentivanti facenti capo al fondo, comprese le risorse che specifiche 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, 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 2021 come segue:
- a. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c), la somma complessiva di € 50.000,00 all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del vigente CCNL;
 - b. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. d), la somma complessiva di € 150.000,00 all'indennità di turno di cui all'art. 23 del vigente CCNL;
 - c. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. d), la somma complessiva di € 20.000,00 all'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del vigente CCNL;
 - d. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e), la somma di complessivi € 153.900,00 all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del vigente CCNL;
 - e. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. f), la somma complessiva di € 50.000,00 all'indennità per servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del vigente CCNL;
 - f. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. f), la somma di € 25.000,00 all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del vigente CCNL;
 - g. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j), la somma di € 58.000,00 all'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali, sulla base dei criteri definiti all'art. 13 del Contratto Collettivo Integrativo, come modificato con il presente accordo;
 - h. di destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. h), la somma di euro 1.000,00 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;
 - i. di destinare all'incentivazione degli 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 le seguenti risorse:
 - la somma di euro 5.000,00 all'obiettivo di mantenimento "Assistenza ai matrimoni civili" di cui all'allegato 4 del CCI 2019-2021;
 - la somma di euro 15.000,00 all'obiettivo di mantenimento "Gestione del servizio di pronto intervento" di cui all'allegato 4 del CCI 2019-2021;
 - la somma di euro 20.000,00 all'obiettivo trasversale "Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi" ("Progetto Unione") di cui all'allegato 4 del CCI 2019-2021;
 - la somma di euro 17.000,00 all'Obiettivo indicato all'allegato 4 del CCI 2019-2021 come "Progetto di riorganizzazione dei servizi educativi per gli asili nido comunali 2020-2021" successivamente definito nell'ambito del PEG 2021 quale obiettivo OB21.074.01 "Riorganizzazione dei servizi educativi e scolastici 0-6"

W *OS* *st up* *4* *Aut*



- anni"). L'incentivo verrà distribuito al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo per almeno il 90%, sulla base di quanto previsto nel PEG e verrà decurtato proporzionalmente in caso di raggiungimento inferiore al 90%, sulla base dell'effettiva percentuale di raggiungimento. L'importo così determinato sarà distribuito tra il personale coinvolto sulla base della presenza in servizio;
- la somma di euro 15.000,00 al personale direttamente coinvolto nei processi pianificatori e nei progetti di sussidiarietà circolare e partecipazione definiti negli strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione, secondo le specifiche modalità di incentivazione di cui in allegato;
 - la somma di euro 5.847,00 al personale direttamente coinvolto nelle attività del progetto "Iniziativa di prevenzione e contrasto della vendita e dello spaccio di sostanze stupefacenti a Cesena nel triennio 2020-2022 art. 1 comma 540 Legge 160/2019";
- j. di destinare, sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a), la somma di euro 53.141,00 ai premi correlati alla performance organizzativa;
- k. di destinare, sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b), la somma residua, pari ad euro 478.276,56 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;
6. Le Parti prendono atto che, per l'anno 2021, le risorse ad oggi quantificabili destinate alle diverse finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21/05/2018, sono le seguenti:
- a. euro 400,00 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. euro 2.500,00 da destinarsi all'incentivazione per i centralinisti non vedenti ai sensi dell'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113;
 - c. euro 750,00 da destinarsi al personale impiegato nella attività di cui all'Accordo di collaborazione tra Corecom Emilia-Romagna e Comune di Cesena, secondo le modalità definite all'art. 10 del vigente CCDI nonché di quanto previsto nello specifico allegato al presente Accordo, fatta salva la puntuale valutazione, a consuntivo, del costo effettivamente sostenuto per il personale impiegato nel servizio;
 - d. euro 99.876,80 da destinarsi alla corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, secondo le modalità definite nel vigente Regolamento approvato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta n. 131 del 23/04/2019;
 - e. dell'importo di euro 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;

[Handwritten signatures and initials]



- f. dell'importo di euro 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).
7. In merito alle previsioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, qualora a consuntivo dovesse verificarsi la necessità di adeguare in aumento il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le Parti concordano di destinare le eventuali risorse disponibili, all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente, secondo le modalità di cui all'art. 3 del vigente contratto integrativo.

Art. 3
Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto, inoltre, che il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cesena ha certificato, ai sensi dell'art. 1, comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 le economie dei buoni pasto e dello straordinario 2020 in complessivi euro 64.139,07 che, al netto degli oneri e dell'Irap, risultano pari ad euro 48.116,83 e concordano di destinare tale somma alle misure di welfare integrativo che dovranno essere previste dall'amministrazione tramite l'attivazione di un'apposita piattaforma per la concessione di benefici a favore del personale dipendente, tra i quali, ai sensi dell'art. 72 del vigente CCNL:
- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Qualora la suddetta piattaforma non possa essere attivata in tempi utili al riconoscimento dei benefici le parti concordano che la ripartizione possa avvenire tramite piattaforma esterna o altra modalità tale da rendere fruibile suddetto istituto.
3. Solo qualora nessuna delle modalità del punto 2 possa essere attivata le parti concordano di destinare le economie dei buoni pasto e dello straordinario 2020, come sopra quantificate, alla componente variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 3, per il finanziamento dei premi correlati alla performance.

[Handwritten signatures and initials]

ST
ug
Pafu
OS



ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO integrativo 2021

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

Programmazione e sviluppo di progetti e processi partecipati.

L'attuale contesto sociale ed economico, provato in maniera sostanziale dalla grave crisi pandemica, interpella, in maniera ancora più pressante la Pubblica Amministrazione verso un cambio di rotta significativo che vede nella partecipazione un valore aggiunto, in termini di efficacia, della propria azione. Tale elemento risulta ben chiaro all'Amministrazione comunale del Comune di Cesena che ne ha voluto fare una traduzione a livello di strumento di programmazione fissando uno specifico obiettivo di gruppo nel Documento Unico di Programmazione "Progetti di co-governance e partecipazione: La partecipazione attiva dei cittadini e il loro coinvolgimento in progetti di co-governance costituirà una nuova modalità di lavoro in diversi ambiti con lo scopo di generare nuovo valore per la comunità e per la Città. Si aprirà dunque una nuova fase nella quale l'Amministrazione si presenta al territorio costruendo insieme ai cittadini percorsi partecipati e sviluppando con la comunità azioni e iniziative per implementare le priorità strategiche di medio-lungo termine, su diversi ambiti tra cui: condivisione di progetti di comunità con gli enti del Terzo Settore, pianificazione urbanistica partecipata e co-gestione dei beni comuni urbani, rigenerazione condivisa di spazi pubblici e privati, collaborazione alla definizione di un nuovo patto per il lavoro, per lo sviluppo e per la crescita della Città".

La molteplicità dei percorsi attivati ha poi reso necessario un tentativo definitorio e di riordino della complessità partecipativa in due distinte categorie che, effettivamente, pur partendo da un unico comune denominatore (l'interazione diretta e dialogica pubblico - privato), si caratterizzano, tuttavia, per elementi distintivi abbastanza marcati.

Rientrano così nella prima categoria i percorsi attivati nell'ambito della formazione di piani di sviluppo della città, previsti dalla stessa normativa che ne disciplina la predisposizione ed approvazione, rispetto ai quali le relazioni di ascolto attivo e dialogo con gli stakeholders sono funzionali alla composizione del quadro conoscitivo diagnostico, nonché alla definizione di obiettivi generali e strategie per la elaborazione dei piani stessi (PUG, PUMS, PAESC, ...). In tal senso il solco delineato è quello della LR.15/2018 della Regione Emilia Romagna sulla partecipazione.

Il secondo ambito fa invece riferimento a **progetti basati sulla logica sussidiaria**, rinvigorita dal dettato della Corte, con la sentenza sopra citata, ovvero progetti di cittadinanza in ottica circolare, nella convinzione che la cura del bene comune non può essere, oggi più che mai, un concetto unilaterale, ma richiede ed esige (specie in questa difficile fase di ripresa) che la sussidiarietà diventi il criterio di governance sia locale che globale.

Indicatori

	Anno 2021 Target
Progetti e processi partecipati attivati	10
Numero stakeholder coinvolti	200

OS
ST
7
REL



Incontri di coprogettazione svolti	60
Ore di formazione realizzate	20
Presentazione progetti partecipati a bandi per finanziamento	3
Patti di collaborazione sottoscritti per progetti di cittadinanza attiva / partenariati collaborativi / accordi di collaborazione	200

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

Per l'anno 2021, l'Amministrazione effettuerà un'analisi dei Settori/Servizi interessati nella gestione e nell'organizzazione delle attività di cui trattasi e del personale direttamente coinvolto, al fine di individuare specifiche modalità di incentivazione che tengano conto dei seguenti parametri:

Parametro quantitativo	Partecipazione del dipendente a progetti e processi partecipati	parametro
	1	0,50
	da 2 a 3	1,00
	Più di 3	1,50

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 2021 ammonta a circa 15.000 euro per il Comune di Cesena 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, e del grado di impegno individuale richiesto, così come attestato dal dirigente di riferimento. Nel caso in cui gli obiettivi afferenti al progetto di cui in parola 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 partecipazione", 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.

[Handwritten signatures and initials]



Allegato 2 al CCI 2021

COMPENSI EX ART. 68, COMMA 2, lett. g), CCNL 21/05/2018

**Compensi relativi all'Accordo di Collaborazione tra CORECOM EMILIA-ROMAGNA e
Comune di Cesena approvato con delibera n. 294/2020**

Con delibera di Giunta n. 294/2020 l'Amministrazione Comunale di Cesena ha approvato l'Accordo di Collaborazione tra il Comune di Cesena e il Corecom Emilia Romagna per il rafforzamento della tutela dei diritti dei cittadini attraverso la realizzazione di sportelli decentrati territoriali per l'attività di informazione e supporto ai cittadini nell'utilizzo della piattaforma Concilia Web per la risoluzione online delle controversie tra utenti e gestori dei servizi di telefonia.

Con tale Accordo, il Comune di Cesena si è assunto i seguenti impegni:

- a. individuare uno spazio adeguato all'accoglienza degli utenti, dotato delle infrastrutture tecniche necessarie all'installazione e al funzionamento della postazione di lavoro fornita dal Corecom Emilia-Romagna in comodato d'uso gratuito e all'efficace svolgimento delle attività di supporto, ivi incluse quelle relative allo svolgimento da remoto delle udienze di conciliazione;
- b. individuare nella propria organizzazione uno o più dipendenti da destinare alle attività di accoglienza agli utenti, di custodia e supervisione della strumentazione, di supporto e assistenza agli utenti alle attività richieste per la corretta fruizione del servizio;
- c. apertura al pubblico della postazione attrezzata per accedere al servizio Conciliaweb con l'assistenza di almeno due dipendenti assicurata ogni settimana il martedì dalle ore 14,00 alle ore 18,00;
- d. garantire la presenza in servizio dei dipendenti sopra individuati nei giorni e negli orari convenuti per lo svolgimento dei servizi;
- e. mantenere una casella di posta elettronica dedicata, anche non in via esclusiva, allo scambio della documentazione con il Corecom;
- f. garantire l'intervento di un tecnico informatico nei giorni e negli orari di svolgimento dei servizi di conciliazione in videoconferenza, al fine di risolvere eventuali guasti o malfunzionamenti della strumentazione;
- g. dare adeguata informazione del servizio all'utenza.

Modalità di incentivazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21/05/2018, ad ogni operatore impegnato nelle attività di cui sopra, viene riconosciuto un compenso a giornata a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) inserite nel fondo a tale titolo.

L'entità del compenso giornaliero verrà determinata a consuntivo sulla base del numero effettivo di giornate in cui è stato garantito il servizio nel periodo 01/03/2021 – 31/12/2021.

I compensi saranno erogati annualmente a consuntivo, previa attestazione, da parte del Dirigente del Settore di riferimento o suo delegato.



Allegato 3

Progetto: "Iniziative di prevenzione e contrasto della vendita e dello spaccio di sostanze stupefacenti a Cesena nel biennio 2021-2022 art. 1 comma 540 Legge 160/2019".

Scheda di progetto

Il Comune di Cesena, a seguito del Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze per il finanziamento di iniziative di prevenzione e contrasto alla vendita e dello spaccio di sostanze stupefacenti nel triennio 2020-2022 art. 1 comma 540 legge 160/2019 presenta il progetto **"Prevenzione e contrasto della vendita e dello spaccio di sostanze stupefacenti a Cesena 2021-2022"**, redatto in base alla quota di finanziamento spettante alla città pari a **euro 17.542 (5.847 per ogni annualità)**.

Azioni che si intendono porre in essere

Il fenomeno della dipendenza da sostanze stupefacenti rappresenta una piaga sociale che coinvolge diverse categorie di soggetti con la tendenza ad una sempre maggiore diffusione tra i giovani. Al fine di contrastare il fenomeno, questa Amministrazione ritiene opportuno, nell'ambito dell'attività di prevenzione, coinvolgere la Polizia Locale nell'attività già programmata di polizia di prossimità.

L'organico della Polizia Locale negli ultimi anni ha subito un'importante riduzione nel numero degli addetti diminuendo la possibilità di prevedere servizi di controllo. L'attività di controllo specifica per quanto attiene i servizi di prevenzione e contrasto della vendita e dello spaccio di sostanze stupefacenti potrà quindi essere realizzata esclusivamente attraverso prestazioni in orario "extra-ordinario" da parte degli operatori muniti di ausili e strumentazioni adeguate per lo svolgimento del servizio.

Tenendo conto che con il progetto "scuole sicure 2019" sono state acquistate le strumentazioni per rendere efficace il controllo sulle sostanze (bilancia di precisione, pretest delle varie droghe), che è stata fatta una formazione specifica agli agenti in materia di stupefacenti (in collaborazione con la Questura di Forlì-Cesena) e che è in atto una collaborazione con l'Università di Ferrara per l'analisi delle sostanze stupefacenti sequestrate, si ritiene che siano presenti i requisiti organizzativi per avviare il progetto proposto.

Il presidio delle zone dello spaccio verrà realizzato attraverso l'impiego di un numero maggiore di pattuglie realizzato con l'aumento delle ore lavoro della Polizia Locale.

Le attività programmate saranno svolte in concertazione con il Commissariato di PS di Cesena e la Compagnia Carabinieri e gestite autonomamente la Polizia Locale che garantirà la partecipazione ad eventuali servizi congiunti, coordinati dalla Questura.

Le zone di osservazione saranno i giardini e le aree verdi, le aree limitrofe ai vari plessi scolastici e le aree già individuate quali "piazze di spaccio".

Mezzi e personale che saranno impiegati

Gli interventi prevedono controlli mirati con l'impiego di personale prevalentemente in divisa. Il progetto intende garantire una maggiore presenza sul territorio, al fine di prevenire reati e violazioni amministrative, con un potenziamento del servizio in orario extra lavorativo, costituendo un gruppo di lavoro adeguatamente attrezzato e formato.

[Handwritten signatures and initials]



In particolare, il servizio di controllo avverrà con una o più pattuglie aggiuntive rispetto ai servizi ordinari, formata da 2 o più operatori, per il numero di pattuglie che si riusciranno ad attivare fino al 31 dicembre 2021, tenendo conto della volontarietà degli operatori.

Per l'anno 2022, il numero delle pattuglie verrà programmato tenendo conto delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario, definite nella misura del 70% delle risorse complessivamente destinate al progetto. La restante quota, pari al 30%, verrà liquidata secondo le modalità definite di seguito.

I servizi saranno svolti principalmente al fine di prevenire: spaccio di sostanze, atti di microcriminalità, atti vandalici e comportamenti illeciti ed il progetto sarà coordinato da un ufficiale del Corpo che sarà il referente.

Durata dell'iniziativa (2021/2022)

Verranno programmate attività di controllo nelle immediate vicinanze delle scuole, nei piazzali davanti alla stazione ferroviaria, nel punto di arrivo e partenza degli autobus e delle navette per i diversi istituti, secondo un calendario mensile a cui si aggiungeranno quelle eventualmente programmate e coordinate dalla Questura

Modalità di incentivazione

A tutto il personale direttamente coinvolto nella realizzazione delle azioni previste, verrà riconosciuto il pagamento del lavoro straordinario effettivamente svolto, sulla base della tariffa ad ognuno spettante in base al proprio inquadramento, a valere sulle risorse destinate al progetto e nel limite del budget assegnato a tale finalità. Le restanti risorse verranno riconosciute ad ogni operatore sulla base dei seguenti indicatori:

N.	Indicatori	pesatura
1	identificazione e controllo (compilando apposita modulistica)	1 PUNTO * 10 SOGGETTI
2	elevazione verbale violazione amministrativa CDS/EXTRA	1 PUNTO * VERBALE
3	relazione art. 121 o rinvenimento sostanza abbandonata	3 PUNTI * AZIONE
4	verbale art. 75 con sequestro droga	5 PUNTI * AZIONE
5	DSL generica	7 PUNTI * AZIONE
6	DSL art. 73	10 PUNTI * AZIONE
7	Arresto	20 PUNTI * AZIONE

L'incentivo spettante verrà calcolato a consuntivo, sulla base del punteggio accumulato da ogni operatore in base ai parametri sopra definiti, moltiplicato per il valore punto calcolato quale rapporto tra le risorse destinate a tale finalità e la somma totale dei punti accumulati.



Dichiarazione congiunta n. 1

Le Parti si impegnano a rivedere, nell'ambito della contrattazione per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024, anche in prospettiva del rinnovo del Contratto Nazionale di riferimento, le varie indennità previste dallo stesso CCDI, a seguito dell'analisi dei possibili impatti sul fondo risorse decentrate e fermo restando la salvaguardia degli equilibri tra le diversi voci del fondo, ripartendo prioritariamente dagli argomenti non ancora affrontati o in stallo al tavolo della Delegazione Trattante (superamento dell'incompatibilità tra indennità condizioni lavoro e indennità specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro per i tecnici, ecc)

Dichiarazione congiunta n. 2 - Risorse per Posizioni Organizzative

Le parti concordano di destinare al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, per l'anno 2021, uno stanziamento complessivo di euro 210.000,00. Per gli anni seguenti, tale cifra sarà pari ad un importo complessivo di euro 212.000,00. Le Parti valuteranno, inoltre, nell'ambito della contrattazione integrativa 2022-2024, l'opportunità di ridefinire la quota di risorse da destinare a retribuzione di risultato, nell'ambito delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.