

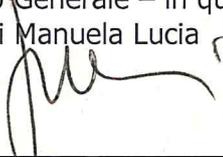
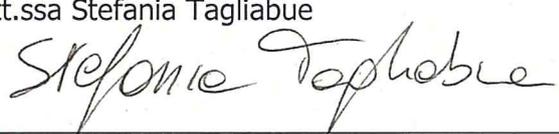


**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO – COMPARTO FUNZIONI LOCALI – PERSONALE  
DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2018-2020 E CRITERI DI  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018**

In data 20/12/2018, presso la sede del Comune di Cesena, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica, le rappresentanze sindacali di categoria FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL e le Rappresentanze Sindacali Unitarie del Comune di Cesena, per la sottoscrizione definitiva del CCDI normativo per il triennio 2018-2020 e del CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate 2018, relativi al personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena. Le parti, preso atto dell'approvazione della delibera di Giunta n. 356/2018, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI normativo ed economico di cui trattasi, nel testo presigliato in data 04/12/2018

**SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA**

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente - non dirigente – triennio 2018-2020, che si allega;
- le modalità di utilizzo delle risorse decentrate del personale dipendente - non dirigente – anno 2018, che si allega.

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-FPS 
	UIL-FPL 
	per la RSU   



**COMUNE DI CESENA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
TRIENNIO 2018-2020**

*Handwritten signatures and initials:*  
Fair  
St  
os  
-  
A



**INDICE**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata.....	4
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE .....	4
Art. 2 Determinazione e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa .....	4
Art. 3 Criteri per l’attribuzione degli incentivi alla performance .....	5
Art. 4 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	8
Art. 5 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa .....	8
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 .....	9
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro .....	9
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità .....	12
Art. 9 Criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione.....	14
Art. 10 Incentivi ex art. 43, legge n. 449/97 .....	14
Art. 11 Correlazione tra compensi Avvocatura e retribuzione di risultato.....	14
Art. 12 Incentivi ai messi notificatori.....	15
Art. 13 Banca delle ore.....	15
Art. 14 Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).....	16
Art. 15 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018) .....	18
Art. 16 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018).....	18
Art. 17 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018) .....	19
Art. 18 Somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 52, CCNL 2018).....	19
TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE .....	19
Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) .....	19
Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018).....	20
TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	20
Art. 21 Criteri di ripartizione incentivo recupero ICI .....	20
Art. 22 Criteri di ripartizione incentivi per funzioni tecniche (art. 113, c. 3, D.Lgs. 50/2016).....	21
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI.....	21
Art. 23 Interpretazione autentica delle clausole controverse .....	21
Art. 24 Norme finali e transitorie .....	21
ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	22
ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	23
ALLEGATO N. 3 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	24
ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	25
Dichiarazione congiunta n. 1 .....	28



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

---

Dichiarazione congiunta n. 2.....	28
Dichiarazione congiunta n. 3.....	28
Dichiarazione congiunta n. 4.....	28
Dichiarazione congiunta n. 5.....	28
Dichiarazione congiunta n. 6.....	29
Dichiarazione congiunta n. 7.....	29

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, followed by several smaller initials and signatures.]*



## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

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

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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 stabiliti dalla legge.
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 CCDI 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 CCDI ha durata triennale, e si applica dalla data di sottoscrizione fino al 31 dicembre 2020. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Gli istituti giuridici che prevedono una decorrenza economica diversa dalla data di sottoscrizione dell'accordo, sono esplicitamente individuati.
5. Il presente CCDI, 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 CCDI, continuano a trovare applicazione, se compatibili con le disposizioni del CCNL 21/5/2018 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.

4



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 CCDI.
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 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:

5



**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

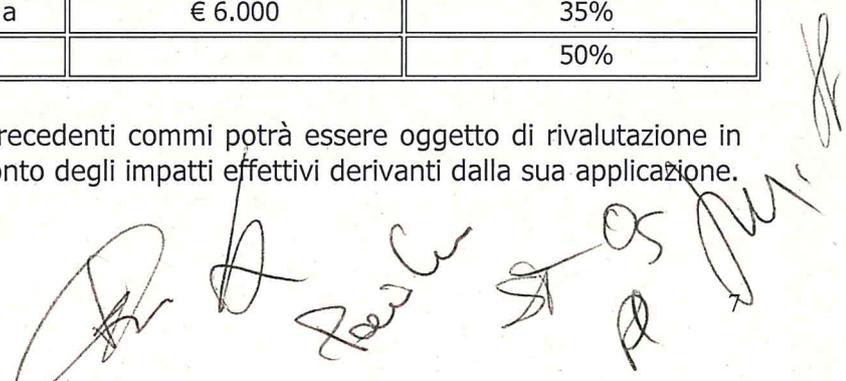
- b) In caso di mancato o parziale raggiungimento dei risultati di ente (valutati ai fini della performance organizzativa) o degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva 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



- 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, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 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 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
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	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

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 della 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. Per l'anno 2018, la maggiorazione di cui al comma 1, è attribuita ad una quota massima del 5% del personale 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. Per l'anno 2018, 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 o modificate nel corso dell'anno 2018.
2. Per l'anno 2018, 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. Per l'anno 2018 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. Le parti concordano sulla necessità di riesaminare i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa a decorrere dall'anno 2019, al fine di realizzare una maggior integrazione con le modalità di individuazione della somma



complessiva da destinare alla retribuzione di risultato così come previsto dal comma 1 del presente articolo.

5. 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 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 dall'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018, ad eccezione dei compensi per avvocatura regolati dall'art. 11, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

Compensi ex art. 18, c.1, lett h) CCNL 21/05/2018 percepiti nell'anno al netto delle quote contributive a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

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

#### **Art. 7**

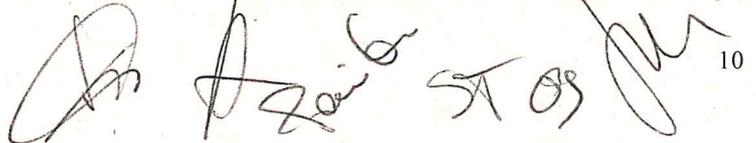
#### **Indennità condizioni di lavoro**

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 commisurato a 26 giornate lavorative, 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 esclusivamente al personale di categoria B, in quanto personale addetto a ruoli più operativi, maggiormente esposti al rischio;

*[Handwritten signatures and initials]*



- 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, una 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;

 10



- 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 personale che svolge le mansioni di autista, € 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 presta 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;
  - 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.
5. Il presente articolo si applica con riferimento all'anno 2018. Le parti condividono la necessità di rivalutare i criteri per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro a decorrere dall'anno 2019, prevedendone la relativa pesatura e, in caso di cumulo di attività, un unico importo giornaliero in capo ad uno stesso dipendente.

**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:

Criteri	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	20	
		>= a 5 persone	30	

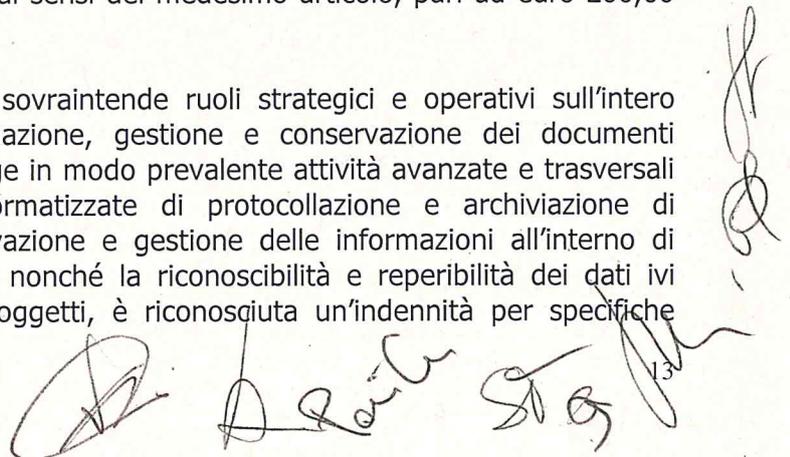
*[Handwritten signatures and initials]*



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

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. 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 indennità verrà liquidata in proporzione all'effettiva percentuale di assegnazione al gruppo coordinato.
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.
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 sovrintende 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 2.
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 CCDI.
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. Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a), le parti definiscono annualmente la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.
2. Per l'anno 2018 le risorse rese disponibili secondo quanto previsto dal comma 1 saranno distribuite secondo quanto previsto dall'allegato 2.

#### **Art. 11**

#### **Correlazione tra compensi Avvocatura e retribuzione di risultato**

1. L'art. 27 del CCNL 14.09.2000 stabilisce che, in sede di contrattazione decentrata integrativa, gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti, disciplinano la correlazione tra i compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999.



2. In relazione alle disposizioni contrattuali sopra richiamate, si stabilisce che, dall'anno 2013, all'atto dell'erogazione della retribuzione di risultato di cui sopra, deve essere applicata sulla stessa una riduzione percentuale corrispondente alla fascia entro la quale rientra l'ammontare complessivo del compenso professionale relativo all'Avvocatura, percepito nel medesimo anno di riferimento, secondo lo schema seguente:

Importo percepito compenso Avvocatura				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 5.000	0
Da	€ 5.000,01	a	€ 10.000	20
Da	€ 10.001	a	€ 20.000	25
Da	€ 20.001	a	€ 30.000	30
Da	€ 30.001		€ 40.000	50
sopra			€ 40.000	100

**Art. 12**  
**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. 13**  
**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. 14**  
**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	18
da 63,30 a 66,59	18,5
da 66,60 a 69,99	19
da 70,00 a 73,29	19,5
da 73,30 a 76,59	20
da 76,60 a 79,99	20,5
da 80,00 a 83,29	21
da 83,30 a 86,59	21,5
da 86,60 a 89,99	22
da 90,00 a 93,29	22,5
da 93,30 a 96,59	23
da 96,60 a 100	24
<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.

*[Handwritten signatures and initials]*



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.

### **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 2018 il punteggio massimo, pari a 24, è attribuito con una esperienza maggiore o uguale 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 2018, al 1° giugno 2018, con effetti per tutte le posizioni economiche. Per i successivi anni la decorrenza sarà dal 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.

**Art. 15**  
**Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)**

1. Per l'anno 2018, 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. 16**  
**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

  
18



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).

#### **Art. 17**

#### **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. 18**

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

1. I criteri per la definizione dei diversi istituti economici accessori riconducibili al presente CCDI, 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. 19**

#### **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, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. A tal fine, sarà attivato tempestivamente dall'Ufficio Comando un sistema di monitoraggio dei servizi e delle prestazioni lavorative svolte all'esterno. I risultati saranno presi in considerazione dal tavolo di delegazione trattante ai fini della definizione delle modalità di assegnazione dell'indennità di servizio esterno.

  
19



3. L'indennità viene riconosciuta al personale di Polizia Municipale in possesso dei requisiti di cui al comma 1, a decorrere dal 01/01/2019, nella misura che verrà definita nell'ambito della contrattazione integrativa relativa all'anno 2019 e comunque non inferiore a € 1 giornaliera, così come specificato dal CCNL.

#### **Art. 20**

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Municipale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
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, a decorrere dal 01/01/2019 nelle misure che saranno definite nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2019.

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

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs. 15.12.1997, n. 446);
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
  - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7).
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

#### **Art. 21**

#### **Criteri 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 3).



**Art. 22**

**Criteri 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, saranno definiti in apposito accordo tra le parti da recepire nel regolamento adottato dall'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.
2. La delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali si impegnano ad avviare entro il mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021, al fine di definire in via prioritaria gli istituti contrattuali per i quali il presente CCDI prevede un esplicito rimando alla contrattazione 2019, nell'ambito di una revisione complessiva di tutti gli istituti previsti dal presente Accordo e ferma restando la necessità del mantenimento degli equilibri del fondo rispetto all'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione degli stessi.



**ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO DECENTRATO**

**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. La misura dell'indennità è definita secondo gli importi specificati nelle tabelle seguenti:

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 DECENTRATO**

**INCENTIVI EX ART. 43, LEGGE N. 449/97**

**Incentivi relativi alla convenzione tra CORECOM e Comune di Cesena approvata con delibera n°20/2010 (rinnovata con delibera di Giunta n. 327 del 22/12/2015, come rettificata con delibera n. 278/2017)**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 327 del 22/12/2015, così come rettificata con delibera n. 278/2017, l'Amministrazione Comunale di Cesena ha rinnovato l'Accordo di collaborazione con il CORECOM Emilia-Romagna per la gestione di un servizio di videoconferenza per lo svolgimento delle funzioni di conciliazione delle controversie in materia di telecomunicazioni delegate al CORECOM dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, per tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018. Per lo svolgimento del servizio previsto da tale accordo, il CORECOM Emilia-Romagna corrisponderà all'Amministrazione Comunale di Cesena, per ogni anno di durata dell'accordo, un contributo forfettario annuo onnicomprensivo di € 5.600,00 (art. 5 della convenzione).

Tale contributo è erogato per lo svolgimento di una serie di attività da parte del Comune di Cesena quali l'individuazione di una sala comunale per l'utenza, l'installazione e supervisione del corretto funzionamento delle strumentazioni tecniche necessarie ad un efficace svolgimento delle udienze di conciliazione, 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.

La convenzione prevede, inoltre, l'individuazione, all'interno della struttura organizzativa del Comune di Cesena, di uno o più collaboratori da destinare alle seguenti attività:

- accoglienza utenti;
- custodia supervisione della strumentazione utilizzata;
- ricezione e trasmissione del verbale delle udienze e di ogni altra documentazione necessaria al corretto svolgimento del servizio.

A tal fine sono stati individuati, per lo svolgimento delle funzioni di cui sopra, due esecutori amministrativi, che saranno incentivati annualmente a seguito di una valutazione positiva sullo svolgimento delle attività loro affidate nel corso dell'anno da parte del Dirigente del settore di riferimento.

Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, di destinare all'incentivazione del personale che concorre alla realizzazione del servizio di videoconferenza di cui trattasi, una quota del 50% degli introiti derivanti dalla stipula di tale accordo, dedotti tutti i costi ivi comprese le spese per il personale, fino ad un importo massimo di incentivo liquidabile complessivo di 1.600,00 euro.

L'incentivo verrà erogato annualmente a consuntivo, previa attestazione, da parte del Dirigente del Settore di riferimento o suo delegato degli effettivi costi del servizio, ivi comprese le spese per il personale.



**ALLEGATO N. 3 AL CONTRATTO DECENTRATO**

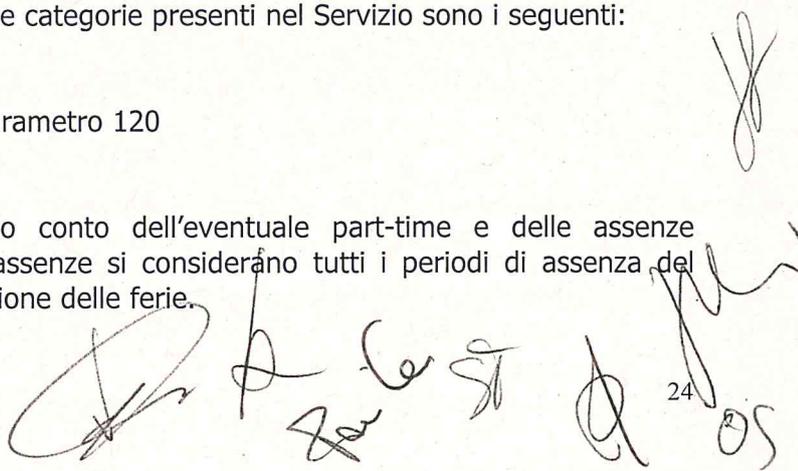
**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO TRIBUTI**

1. Per i dipendenti impiegati presso la struttura che si occupa delle entrate tributarie l'art. 3 c. 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.





## ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO DECENTRATO

### **PROCOLLO D'INTESA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

In applicazione del CCNQ del 19.09.2002 la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. ed RSU individuano i seguenti servizi essenziali da garantire in caso di sciopero ed i contingenti minimi di personale per assicurare le prestazioni indispensabili sia per gli scioperi indetti per l'intera giornata sia per parte di essa, fatto salvo il personale posto in reperibilità che dovrà assicurare tale servizio secondo i turni prestabiliti.

#### **Stato Civile e Servizio Elettorale**

- n. 1 istruttore amministrativo per le registrazioni dei nati e morti solo nel caso di sciopero per l'intera giornata.
- n. 1 capo reparto o istruttore amministrativo per il Servizio Elettorale dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti e tutto il personale assegnato allo svolgimento del servizio solo nelle giornate in cui siano previste scadenze elettorali o lo svolgimento delle consultazioni.

#### **Servizi Cimiteriali**

- n. 3 necrofori nel periodo invernale e n. 4 nel periodo estivo solo per ricevimento ed inumazione salme sia per il Cimitero Urbano che per i Cimiteri rurali.

#### **Servizio Vigilanza**

Le prestazioni indispensabili riguardano le seguenti attività:

- a) attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) infortunistica e pronto intervento;
- c) centrale operativa;
- d) assistenza al servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve;
- e) servizio di protezione civile allo scopo di avvertire i Dirigenti responsabili dei servizi interessati dell'Amministrazione Comunale e gli organi preposti per l'attivazione dei piani e dei programmi di emergenza e protezione.

Il servizio sarà garantito con il seguente personale per ogni singolo turno di lavoro coinvolto dallo sciopero:

- n. 1 ispettore o vice ispettore per il coordinamento per il primo e secondo turno;
- n. 1 agente per la centrale operativa;
- n. 2 agenti per servizio di pattuglia.

#### **Servizio attinente alla rete stradale e protezione civile**

- n.1 esecutore tecnico specializzato in servizio di reperibilità anche per le ore di sciopero per assicurare il pronto intervento per misure di prevenzione per la tutela dei cittadini.

In caso di neve il servizio sarà assicurato con due tecnici di categoria C o superiore e n. 4 esecutori tecnici specializzati di categoria B o B3 per l'allertamento delle ditte esterne incaricate dello sgombero neve e per l'attività di assistenza.

Qualora si verificano eventi di particolare rilevanza per la sicurezza e l'incolumità pubblica in caso di scioperi per l'intera giornata il coordinamento degli interventi riguardanti la sicurezza e la

25



protezione civile sarà garantito da un Dirigente tecnico individuato dal Direttore Generale ed in sua mancanza dal Segretario Generale.

### **Servizi del Personale**

Per l'erogazione degli assegni e la compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidenti con l'ultimo giorno utile per la trasmissione alla tesoreria o di scadenza di legge, limitatamente agli scioperi per l'intera giornata con la presenza di un istruttore direttivo o funzionario di cat. D o D3 e un istruttore contabile di cat. C.

### **Servizi Culturali, vigilanza Casa Municipale**

Per l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Amministrazione e per la vigilanza della Sede Municipale il servizio è garantito attraverso l'attività di custodia prevista per gli specifici profili professionali, ove per tale mansione abbiano assegnato l'alloggio di servizio; il titolare dell'alloggio potrà aderire allo sciopero limitatamente al proprio turno di lavoro ordinario. Qualora non sia prevista la custodia con alloggio di servizio oppure limitatamente al turno di lavoro del custode che aderisce allo sciopero, la sorveglianza sarà assicurata per la Biblioteca Malatestiana da una guida turistica in servizio di reperibilità, dal custode della Pinacoteca in servizio di reperibilità e per la Sede Municipale da un esecutore amministrativo con mansioni di commesso addetto alla sicurezza limitatamente al normale orario di apertura degli uffici.

### **Servizio Scuole dell'Infanzia ed Asili Nido**

In caso di scioperi orari del personale comunale e normale funzionamento della scuola materna statale questi saranno posizionati all'inizio o alla fine del turno di lavoro; il cuoco dovrà garantire la somministrazione di un pasto compatibile con il tempo lavorativo a disposizione, mentre non sarà garantito il servizio di mensa in caso di sciopero per l'intera giornata.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 3 e 4 del CCNQ del 19.9.2002, in caso di sciopero parziale del personale comunale addetto alle scuole materne o asili nido questo sarà collocato soltanto all'inizio o al termine dell'orario di funzionamento del servizio; ciascun operatore ridurrà di un pari numero di ore il proprio turno di servizio. Il servizio di mensa sarà assicurato con pasto la cui preparazione sia compatibile con il tempo lavorativo a disposizione.

### **CRITERI DA SEGUIRE PER L'ARTICOLAZIONE DEI CONTINGENTI IN CIASCUN SERVIZIO.**

All'interno di ciascun servizio i contingenti di cui sopra, vengono predisposti dal rispettivo dirigente o suo incaricato secondo quanto stabilito dall'art. 5 del CCNQ del 19.9.2002 e sue eventuali modificazioni, seguendo il criterio della rotazione. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli lavoratori interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto ad esprimere, entro le ventiquattro ore successive alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione nel caso questa sia possibile. I dipendenti inseriti nel contingente in seguito all'applicazione del criterio della rotazione, a richiesta, possono essere sostituiti da altri dipendenti della stessa categoria e profilo professionale che si offrono volontariamente a far parte del contingente.

### **MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI.**

Le modalità per l'effettuazione degli scioperi, le procedure di raffreddamento e conciliazione, fermo restando quanto previsto dal presente accordo, sono quelle indicate dal CCNQ del 19.9.2002 ed eventuali modifiche.



## ASSEMBLEA

L'indizione delle assemblee deve essere comunicata dalle OO.SS. e/o RSU all'Amministrazione comunale ed ai servizi interessati tre giorni lavorativi prima della loro effettuazione.

Per il Servizio di Vigilanza, anche durante l'assemblea, dovrà essere salvaguardato il contingente minimo previsto in caso di sciopero; il personale appartenente a tale contingente potrà eventualmente intervenire ad altra assemblea programmata in altra data o in altro orario dello stesso giorno, con il medesimo ordine del giorno.

Le assemblee che coinvolgono il personale addetto alle scuole materne ed asili nido, al fine di limitare il disagio agli utenti, devono essere svolte possibilmente al di fuori dell'orario di apertura del servizio; in tal caso al personale intervenuto le ore di assemblea saranno scomutate dalla gestione sociale dovuta. In ogni caso, qualora l'assemblea si svolga durante l'orario di apertura del servizio, dovrà obbligatoriamente essere collocata all'inizio o alla fine dell'orario di funzionamento del servizio così come avviene per gli scioperi brevi.

  
Zaire  
27



**Dichiarazione congiunta n. 1**  
Welfare integrativo

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018 (Welfare integrativo) le parti concordano nel richiedere all'Amministrazione di verificare la possibilità di stanziare, nell'ambito del bilancio pluriennale di previsione 2019-2021, specifiche risorse da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, secondo le modalità che verranno definite in sede di contrattazione integrativa.

**Dichiarazione congiunta n. 2**

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. 3**

1. In riferimento alle previsioni di cui all'art. 27 del CCNL 21/05/2018 (Orario di lavoro flessibile), le parti si impegnano a valutare gli attuali criteri di flessibilità oraria in entrata e in uscita, in vigore presso l'Amministrazione, qualora necessario al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, anche a seguito dei chiarimenti che dovessero intervenire in merito alle modalità di applicazione delle previsioni contrattuali di cui all'art. 22 (Orario di lavoro) e all'art. 26 (Pausa) del CCNL 21/05/2018.

**Dichiarazione congiunta n. 4**

1. In merito a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 21/05/2018, le parti danno atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine, le parti concordano sulla necessità di promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, da effettuarsi prioritariamente mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

**Dichiarazione congiunta n. 5**  
Smart working

1. 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 progetto pilota, 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. 6**

Le parti, per accompagnare il cambiamento nell'attivazione dei nuovi sistemi incentivanti e nel superamento di quanto previsto dal precedente CCDI, con particolare riferimento alle modalità di assegnazione dell'incentivo performance, porranno particolare attenzione, nel 2019, alla ridefinizione dei criteri di assegnazione di incentivi ed indennità nella direzione di una equilibrata distribuzione delle risorse in coerenza di quanto avvenuto nella stesura del CCDI Unione Valle Savio.

**Dichiarazione congiunta n. 7**

Le parti si impegnano a costituire, nell'anno 2019, l'Organismo paritetico per l'innovazione per le finalità previste dall'art. 6 del CCNL 21/05/2018.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains one signature. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties involved in the declaration.



## COMUNE DI CESENA

### MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2018

#### Articolo 1

##### Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Cesena inquadrato nel comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, 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 risorse decentrate complessivamente destinabili alla retribuzione accessoria per l'anno 2018, attraverso la presente contrattazione, ammontano complessivamente a € 1.273.890,55 come meglio si dettaglia nell'allegato 1.
2. Le parti, preso atto della deliberazione n. 314/2018 con la quale la Giunta ha definito gli indirizzi per l'attivazione delle procedure di relazioni sindacali previste dal nuovo CCNL e per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018, confermano, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, 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, avendo preventivamente accertato la sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa.
3. 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 2018 come definito nell'allegato 1 e secondo le modalità di seguito specificate.
4. Per l'anno 2018, le parti concordano:
  - a. di destinare la somma complessiva di € 65.000,00 all'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali, assegnando, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCDI, una quota pari a circa il 15% alla valorizzazione della graduatoria di cat. A/B; una quota pari a circa il 35% alla valorizzazione della graduatoria di cat. C ed una quota pari a circa il 50%, alla valorizzazione della graduatoria di cat. D.
  - b. di destinare, tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta, la somma complessiva di € 55.000,00 all'incentivazione dei progetti strategici di sviluppo per la Polizia Municipale, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, secondo le modalità di cui alla preintesa del 13/06/2017, agli atti del Settore Personale e Organizzazione e di quanto previsto nel PEG 2018;



- c. di destinare la somma complessiva di € 60.850,00 all'incentivazione delle attività riconducibili agli specifici obiettivi di cui all'allegato 2 al CCDI, obiettivi che si intendono mantenere anche per l'anno 2018, secondo le modalità ivi richiamate e tenuto conto di quanto previsto nel PEG 2018;
- d. di prendere atto che, ai sensi dell'art. 15 comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, in applicazione di quanto disposto dall'art. 43 della legge finanziaria n. 449/97 e dall'art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018, sono destinabili € 1.600,00 al personale impiegato nei servizi oggetto di convenzione secondo le modalità definite nell'allegato 2 del vigente CCDI e tenuto conto di quanto previsto nella delibera di Giunta n. 327 del 22/12/2015, come rettificata con delibera n. 278/2017;
- e. di prendere atto che per l'anno 2018 le risorse destinabili alle finalità previste dall'art. 54, comma 1, del CCNL 14/09/2000 ammontano ad € 1.500,00 da erogare ai messi notificatori per la notifica di atti finanziari secondo le modalità previste nel vigente CCDI;
- f. di destinare la somma residua, pari a complessivi € 573.325,44 alla liquidazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed 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;
- g. Di prendere atto che per l'anno 2018 le risorse destinate alle diverse finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21/05/2018 ammontano complessivamente a circa € 95.181,11. Nell'ambito della medesima somma le parti prendono atto della destinazione:
- dell'importo di circa € 1.000,00 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 nell'allegato 3 del vigente CCDI;
  - dell'importo di € 1.600,00 da destinarsi all'incentivazione per i centralinisti non vedenti ai sensi dell'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113;
  - 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;
  - dell'importo di € 42.181,11 da destinarsi ad incentivi per piani di razionalizzazione.

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]*

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO (Allegato 1)	2018
<b>Descrizione</b>	
Risorse stabili	1.438.911,76
Risorse variabili	652.838,00
Risorse non conteggiate ai fini del confronto con spesa storica 2016-2017 (art. 1, c. 236, L. 208/2015 - Delibera CdC Sez. Riunite n. 51/2011)	121.640,79
decurtazioni	-3.000,00
<b>Totale</b>	<b>2.210.390,55</b>

COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>1.438.911,76</b>

Risorse stabili soggette al limite (art. 67, comma 2, CCNL 2016-2018)	
RIA dei cessati 2018 - decorre dal 2019 - art. 67, comma 2, lett. c)	-
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>

Risorse stabili ESCLUSE dal limite (art. 67, comma 2, CCNL 2016-2018)	
Incremento art. 67, comma 2, lett. a) - 83,20* n° dip al 31/12/2015 - decorre dal 2019	-
differenziali peo - art. 67, comma 2, lett. b)	27.859,68
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2</b>	<b>27.859,68</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>1.466.771,44</b>

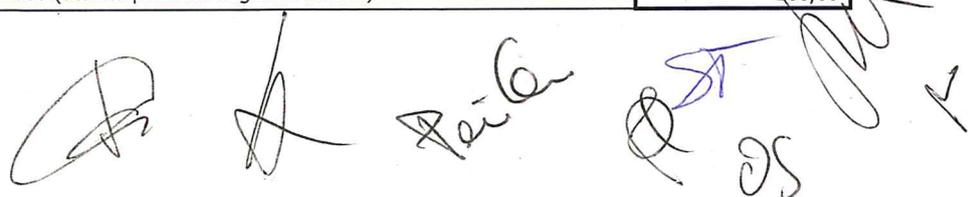
SEZIONE II - Risorse variabili SOGGETTE AL LIMITE (art. 67, comma 3, CCNL 2016-2018)	
Sponsorizzazioni e convenzioni - Art. 43, L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001; <sup>art. 67, c. 3, lett. a)</sup>	
Risparmi L. 98/2011 - piani di razionalizzazione (art. 67, c. 3, lett. b))	
economia per RIA cessati in corso d'anno precedente (art. 67, c. 3, lett. d))	
Quote incentivo messi notificatori (art. 67, c. 3, lett. f))	1.500,00
incrementi comma 4 ex comma 2 - 1,2% (art. 67, c. 3, lett. h))	168.738,00
incrementi comma 5 ex 15 comma 5 2° periodo (art. 67, c. 3, lett. l))	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)	1.600,00
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)	1.000,00

Compensi professionali legali in relazione a sentenze con spese compensate (art. 27 CCNL 14/9/2000) <sup>(4)</sup>	-
- Decurtazione Fondo ex art. 23, comma 2, DLgs. 75/2017 - limite 2016-2017	
<b>Totale Risorse variabili SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>652.838,00</b>

<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
Piani di Razionalizzazione (art. 16, commi 4-5, D.L. 98/2011)	42.181,11
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
Art. 53 c. 7 DLgs 165/2001 - incarichi non autorizzati fuori limite	
<b>subTotale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>93.781,11</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>746.619,11</b>

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>2.213.390,55</b>
<b>decurtazioni</b>	
riduzioni recupero fondi anni precedenti - art.4 DL.16/2014	
riduzioni per recupero fondi anni precedenti - art.40 c. 3 quinquies DLgs 165/2001	
decurtazione per trasferimento funzioni 2018	<b>-3.000,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>-3.000,00</b>
<b>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>2.210.390,55</b>
<b>di cui: - totale risorse soggette al limite</b>	<b>2.088.749,76</b>
<b>di cui : - totale risorse NON soggette al limite</b>	<b>121.640,79</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)	259.500,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	600.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	40.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	30.000,00
Indennità direzione struttura cat. D3 non incaricato APO	7.000,00
<b>TOTALE UTILIZZI STABILI</b>	<b>936.500,00</b>
<b>Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)	60.500,00
Indennità di turno (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	160.000,00
Indennità di reperibilità (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	18.000,00
compensi ex art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 (attività prestata in giorno festivo)	200,00



Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	175.000,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	6.500,00
Indennità particolari responsabilità archivisti informatici (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/1999)	1.634,00
Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018 PM)	-
PEO con decorrenza anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	65.000,00
premi correlati alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	55.000,00
premi correlati alla PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	518.325,44
compensi ai messi notificatori	1.500,00
<b>Altri compensi produttività individuale e collettiva su progetti specifici (art. 17 c.2, lett. i)</b>	
progetti PM	55.000,00
progetto piano autocontrollo cucine	7.850,00
progetto operazioni cimiteriali straordinarie	3.000,00
progetto Matrimoni	7.000,00
progetto Sicurezza del Territorio e Protezione Civile	25.000,00
progetto trasversale avvio gestioni associate in unione	18.000,00
<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)	1.600,00
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)	1.000,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze con spese compensate (art. 27 CCNL 14/9/2000) <sup>(4)</sup>	-
<b>TOTALE</b>	<b>1.180.109,44</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
Incentivi su piani di razionalizzazione	42.181,11
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
<b>TOTALE</b>	<b>93.781,11</b>

Totale destinazioni fondo 2.210.390,55

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'Zaiter' and 'OS'.



## ALLEGATO 2

### OBIETTIVI E PROGETTI STRATEGICI 2018 PER I QUALI VENGONO PREVISTE SPECIFICHE MODALITA' DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE COINVOLTO

#### Obiettivo codice 24.040.03: "Implementazione applicazione piano di autocontrollo nelle cucine comunali e statali"

Il progetto si pone l'obiettivo di sperimentare l'implementazione dell'applicazione del piano di autocontrollo nell'ambito del sistema Haccp, all'interno delle cucine comunali e statali attraverso l'assegnazione di responsabilità in merito alle seguenti attività:

- verifica di conformità delle forniture e conseguente compilazione di apposite schede giornaliere di controllo merci;
- controllo della merce in giacenza con particolare riferimento alla data di scadenza.

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 in queste cucine.

#### Durata delle sperimentazione

La sperimentazione decorre dal 01/09/2017 e termina il 31/07/2018. 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 3.200,00 euro per il 2017 (dal 01/09/2017 al 31/12/2017) e in circa 7.850,00 euro per l'anno 2018, fermi restando i limiti individuali massimi di cui al punto precedente.

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:

% 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.

Il presente obiettivo si applica con riferimento all'anno 2018.

*[Handwritten signatures and initials]*



### Obiettivo codice 23.080.02 "Gestione servizi cimiteriali"

Negli ultimi anni si sono manifestati rilevanti cambiamenti nei comportamenti delle famiglie dovuti a motivazioni sia di carattere economico che culturale, che hanno causato importanti conseguenze alle operazioni cimiteriali che sono svolte dal gruppo dei necrofori del comune. In particolare, si è incrementato il numero di operazioni straordinarie di esumazione ed estumulazione con la necessità di intervenire spesso in orario pomeridiano e straordinario.

Tenuto conto della volontà di garantire comunque un livello di servizio qualitativamente elevato all'utenza in questa situazione, è richiesto temporaneamente un maggior impegno e una maggiore flessibilità al personale che effettua queste operazioni, procedendo parallelamente a individuare quelle soluzioni organizzative che possono riportare la situazione lavorativa alla normalità (incremento dotazione organica, formazione specifica ai necrofori, modifica tariffe all'utenza...).

Per questo si intende prevedere uno specifico **obiettivo di mantenimento** della qualità del servizio relativo alle operazioni cimiteriali straordinarie, garantendo la presenza, anche al di fuori del normale orario di lavoro, del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti. In tale ottica, verrà richiesto un maggiore e concreto impegno al personale dell'Ente direttamente coinvolto nel perseguimento di tale obiettivo.

### Durata delle sperimentazione

La sperimentazione decorre dal 01/07/2017 e termina il 31/12/2018.

### Le modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo complessivamente previsto per il progetto viene quantificato in circa 1.500,00 euro per il 2017 (dal 01/07/2017 al 31/12/2017) e in circa 3.000,00 euro per l'anno 2018.

Il budget ipotizzato è reso disponibile sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (richieste di interventi straordinari soddisfatte/richieste presentate), secondo lo schema seguente:

% 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 viene poi ripartito tra il personale con profilo professionale di necroforo affossatore, sulla base della flessibilità oraria dimostrata (n° rientri pomeridiani effettuati nell'anno).

Il presente obiettivo si applica con riferimento all'anno 2018.



### **Obiettivo codice 27.025.14 "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 complessivamente previsto per i servizi suddetti è indicativamente pari ad € 7.000,00.

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.

Il progetto è relativo all'anno 2018.



## **Obiettivo codice 56.056.11 "Gestione del servizio di pronto intervento"**

Per l'anno 2018, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di 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 (personale dell'area tecnica e Polizia Municipale), 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, per l'area tecnica e il personale della Polizia Municipale, gli interventi puntuali e quelli di tipologia vasta (protezione civile) 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 dall'obiettivo 56.056.11. 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, chiamato ad intervenire fuori dall'orario di lavoro e che utilizzino l'automezzo di servizio, 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) o festivo.

Nell'eventualità che il dipendente utilizzi l'auto propria, saranno invece riconosciuti i seguenti incentivi: euro 45,00 per ogni intervento diurno (interventi effettuati fino alle ore 21:59) ed euro 80,00 per ogni intervento notturno (interventi effettuati dalle ore 22:00 alle ore 06:00) o festivo.

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.

*[Handwritten signatures and initials]*



**POLIZIA MUNICIPALE - Progetti incentivanti per l'anno 2018 (codice 35.035.01)**

**Progetto riservato ai servizi esterni per incremento della copertura oraria negli orari di minore presenza in servizio**

**Progetti:**

- a) **ampliamento dell'orario di servizio nella fascia oraria mattino e pomeriggio**
- b) **ampliamento dell'orario di servizio nella fascia oraria serale**

ampliamento dell'orario di servizio nella fascia oraria mattino e pomeriggio	budget assegnato € 20.000 Personale ipotizzabile max 47-50
caratteristiche del servizio	solo per i servizi esterni di pattuglia, non è coinvolto il personale che svolge prettamente servizio d'ufficio (uff. gestione atti, uff. contenzioso, uff. comando, segreteria comando e com.te, urp, C.O.) Sono inclusi gli ufficiali responsabili o coordinatori di servizi operativi turnazione in variazione all'orario ordinario con inizio ore: 6.00 - 7.30 - 13.30 - 14.00 Il progetto sarà attivato su base di adesione volontaria Il progetto sarà attivato solo al raggiungimento di un minimo di 30 adesioni remunerazione massima € 700 a persona/anno (semestre 2018) Il personale a part-time non potrà partecipare per il vincolo di orario Ad adesione avvenuta le turnazioni saranno stabilite dal comandante

Indicatore	Target 2018
nr. turni non ordinari con inizio ore 6.00 o 7.30	Almeno 1.800 turni complessivi, con massimo tre pattuglie alla mattina e tre al pomeriggio, salvo eventi eccezionali. Decorrenza: luglio-dicembre 2018
nr. turni non ordinari con inizio ore 13.30	
nr. turni non ordinari con inizio ore 14.00	

**Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

% di raggiungimento degli obiettivi (media degli indicatori sopra definiti)	Budget liquidabile
> 90	100% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 85% a 90%	90% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 80% a 84,99%	80% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 70% a 79,99%	70% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 60 a 69,99%	50% del budget riferito al periodo di valutazione
< 60	nessun incentivo riferito al periodo di valutazione



**COMUNE DI CESENA**  
Settore Personale e Organizzazione  
e-mail: [personale@comune.cesena.fc.it](mailto:personale@comune.cesena.fc.it)

<b>ampliamento dell'orario di servizio nella fascia oraria serale</b>	budget assegnato € 35.000
caratteristiche del servizio	servizio esterno di pattuglia, stesse modalità degli anni precedenti turnazione prestabilita 19.00 - 02.00. L'ora di lavoro in più rispetto al turno ordinario verrà considerata come eccedenza oraria da mettere a recupero. periodo giugno-dicembre 2018 fino a 200 servizi Il personale assegnato agli uffici può partecipare in misura non superiore al 50% rispetto alla turnazione del restante personale. Di norma, la pattuglia serale sarà composta da tre operatori più un'unità alla Centrale Operativa. All'unità che presta servizio alla Centrale operativa verrà riconosciuta una quota pari al 60% dello specifico premio incentivante. Per il servizio del 31 dicembre il personale avrà diritto ad una quota doppia rispetto al servizio 19.00 - 02.00

	Indicatore	Target 2018
1	nr. controlli effettuati su pubblici esercizi, manifestazioni, eventi, da documentare con modulistica che evidenzia la tipologia del controllo (ad esempio: orari pubblici esercizi, violazioni rilevate, occupazioni di suolo pubblico, ecc.)	nr. 430 controlli
2	nr. controlli guida in stato di ebbrezza (etilometro ed Alcolblow). da documentare con foglio di servizio, targa e ora	nr. 1.300 controlli
3	posti di controllo stradale di almeno 30 minuti effettuati nel terzo turno. da documentare con foglio di servizio, ora e luogo	Almeno 260
4	posti di contatto con il territorio. soste di almeno 20 minuti nei centri abitati periferici da documentare con foglio di servizio, ora e luogo	Nr. 170 posti di contatto
5	posti di contatto con il territorio. soste di almeno 30 minuti in centro storico, da documentare con foglio di servizio, ora e luogo	Nr. 85 posti di contatto

**Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

% di raggiungimento degli obiettivi (media degli indicatori sopra definiti)	Budget liquidabile
> 90	100% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 85% a 90%	90% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 80% a 84,99%	80% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 70% a 79,99%	70% del budget riferito al periodo di valutazione
Da 60 a 69,99%	50% del budget riferito al periodo di valutazione
< 60	nessun incentivo riferito al periodo di valutazione

*[Handwritten signatures and initials]*



## PROGETTO UNIONE 2018

### Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi

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 2018, 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 settore	Livello di coinvolgimento	parametro
	limitato	0,80
	medio	1,00
	elevato	1,20

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 2018 ammonta a 18.000 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 2018, 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.