

# COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

## Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo - ANNO 2019

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 06/12/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte giuridica: triennio 2019-2021 Parte economica: anno 2019	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale) Componenti –Tagliabue Stefania (Dirigente Settore Personale e Organizzazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	- CCDI normativo triennio 2019-2021; - Utilizzo risorse decentrate anno 2019.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Sì, Il Collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 11/12/2019.
		L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Sì. Il piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 18/2019.
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> Con la modifica dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, le Amministrazioni non sono più tenute a pubblicare un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità come documento distinto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), ma la trasparenza diventa oggetto di trattazione di una sezione specifica del PTPC stesso. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2019-2021) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 4/2019 ed è valido anche per i sei Comuni aderenti, tra cui il Comune di Cesena, in base a quanto stabilito dalla Convenzione sottoscritta in data 26.01.2017. Al suo interno è prevista anche la sezione "Codice di comportamento e sistema dei valori".
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> Sì, per quanto di competenza.
	<b>La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</b> Sì. La relazione sulla Performance anno 2018 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione prot. 60232 del 20/05/2019.	

**I.2 - Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**CCI personale dipendente - non dirigente - triennio normativo 2019-2021:**

- Art. 1 Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata
- Art. 2 Determinazione e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 3 Criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance
- Art. 4 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 5 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- 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
- Art. 7 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 9 Criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione
- Art. 10 Incentivi ex art. 43, legge n. 449/97
- Art. 11 Incentivi ai messi notificatori
- Art. 12 Banca delle ore
- Art. 13 Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)
- Art. 14 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 17 Somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 52, CCNL 2018)
- Art. 18 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 19 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 20 Criteri di ripartizione incentivo recupero ICI
- Art. 21 Criteri di ripartizione incentivi per funzioni tecniche (art. 113, c. 3, D.Lgs. 50/2016)
- Art. 22 Criteri di ripartizione incentivi gestione entrate comunali
- Art. 23 Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 24 Norme finali e transitorie
- ALLEGATO N. 1 – Indennità sportello Facile
- ALLEGATO N. 2 – Criteri di ripartizione dell'incentivo per il personale del servizio tributi
- ALLEGATO N. 3 - Criteri di ripartizione degli incentivi al personale preposto alla gestione delle entrate
- ALLEGATO N. 4 - Obiettivi, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, per i quali vengono previste specifiche modalità di incentivazione del personale coinvolto

**Criteri di ripartizione delle risorse decentrate - parte economica 2019;**

Contiene il dettaglio delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse per la contrattazione integrativa dell'anno 2019 (esclusi i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, quali: indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo degli asili nido, indennità personale dell'ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

<b>Indennità condizioni di lavoro</b>
---------------------------------------

Importo previsto € 55.000,00
------------------------------

Riferimento Contratto nazionale – art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
--

Riferimento contratto aziendale – art. 7 CCI;

Criteri di attribuzione – svolgimento di attività disagiate, rischiose (e, pertanto, pericolose o dannose per la salute) e implicanti il maneggio di valori, così come individuate dalla contrattazione decentrata;  
Obiettivo:

- Compensare la costante ed effettiva esposizione a rischio lavorativo;
- indennizzare lo svolgimento, in via continuativa e prevalente, di una prestazione lavorativa disagiata rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria oppure rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale;
- indennizzare la responsabilità derivante dal maneggio di valori di cassa superiori a determinati importi mensili.

Per la collettività:

- garantire i servizi essenziali a seguito del costante svolgimento delle attività operative rischiose da parte del personale dell'Ente (es. Servizi cimiteriali);
- assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano lo svolgimento, in maniera prevalente e continuativa, di attività all'esterno, con conseguente esposizione ad agenti atmosferici; di attività che, per loro natura e finalità, implicano rapporti continuativi e contatto diretto con utenza prevalentemente esterna comportante potenziale conflittualità oppure al contatto diretto e continuativo con una tipologia di utenza tale da determinare l'esposizione ad uno stress psico-fisico particolarmente intenso; di attività che comportano prestazioni lavorative svolte continuativamente in tempi e orari disagiati; di 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;
- assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori.

### **Indennità di turno**

Importo previsto € 155.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 23 CCNL 21/05/2018; art. 24 CCNL 14/09/2000

Riferimento contratto aziendale – Rinvio al contratto nazionale e agli atti organizzativi dei dirigenti;

Criteri di attribuzione – al personale coinvolto in strutture che effettuano turnazione, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in turno, differenziate per fascia oraria;

Obiettivo - Garantire la fruizione di servizi in turni superiori alle 10 ore continuative a favore dell'utenza (es. Biblioteca Malatestiana, Servizi di Vigilanza).

### **Indennità di reperibilità**

Importo previsto € 21.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 24 CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 14 CCI e rinvio al contratto nazionale e al "Disciplinare di gestione del servizio di reperibilità per l'area di intervento tecnica, gli interventi tecnici, gli interventi tecnici di tipologia vasta, e di protezione civile";

Criteri di attribuzione - al personale coinvolto in strutture che effettuano servizi di reperibilità, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in reperibilità;

Obiettivo – Garantire l'intervento in tempi brevi nel caso di eventi improvvisi e/o imprevisti, al fine di evitare il propagarsi di situazioni di pericolo e garantire livelli sufficienti di sicurezza sul territorio.

### **Indennità specifiche responsabilità**

Importo previsto € 170.500,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 8 CCI;

Criteri di attribuzione – coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili; responsabilità di processi/progetti particolarmente complessi; autonomia e responsabilità nello svolgimento di attività diversificare, articolate e trasversali all'ente. Svolgimento di attività avanzate relative alla gestione informatica dei documenti riconducibili alla figura di "Archivista informatico". Svolgimento delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe o Elettorale;

Obiettivo – Indennizzare la responsabilità di alcune figure con particolare responsabilità organizzativa.

Per l'Utenza: favorire il buon funzionamento dell'organizzazione.

### **Indennità di servizio esterno**

Importo previsto € 55.000,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 18 CCI;

Criteri di attribuzione – l'indennità compete al personale di Polizia Municipale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni. Si considera lavorata all'esterno la giornata nella quale il dipendente abbia svolto almeno 3 ore e 30 minuti di servizio (sulle sei ore di turno previste) in servizi esterni.

Obiettivo – indennizzare interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in ambienti esterni.

### **Indennità di funzione**

Importo previsto € 5.000,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 56-sexies CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 19 CCI;

Criteri di attribuzione – l'indennità compete al personale del Settore Polizia Municipale inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, tenuto conto della complessità del ruolo nonché delle responsabilità di procedimento e di coordinamento del personale.

Obiettivo – indennizzare la complessità del ruolo nonché le responsabilità di procedimento e di coordinamento del personale, in sostituzione dell'indennità per specifiche responsabilità.

### **Progressioni Economiche orizzontali**

Importo - € 50.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 16 e art. 68, c. 2, lett. j), CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – Art. 13 CCI;

Criteri di attribuzione – le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Obiettivo – il sistema di valutazione della performance approvato dall'ente ha subito un'evoluzione negli ultimi dieci anni, fino a divenire oggi un importante strumento di confronto per la crescita professionale ed organizzativa dell'ente. Per questo la valutazione deve essere considerata, anche con i nuovi strumenti contrattuali, il centro per la definizione dei sistemi di incentivazione e di aumento di merito (PEO).

### **Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, individuati nel PEG 2019, nel Piano della Performance e negli altri strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione**

Descrizione: L'Amministrazione ha individuato, nel piano della performance, nel PEG e negli ulteriori strumenti di programmazione della gestione, gli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, ritenuti incentivabili ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018. L'Amministrazione ha, pertanto, previsto lo stanziamento delle risorse necessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione e all'entità dei processi di riorganizzazione attivati, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal contratto nazionale (performance organizzativa e performance individuale).

Importi: € 64.873,80 (performance organizzativa); € 500.480,08 (performance individuale)

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, c. 5, lett. b); art. 68, c. 2, lett. a) e b); art. 69 CCNL 21/05/2018;

Riferimento Contratto aziendale – artt. 3 e 4 CCI;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente, definiti nel piano della performance e negli altri strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, in base ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base

dell'applicazione del vigente sistema di valutazione della performance e secondo i criteri di incentivazione del vigente CCDI.

#### **Incentivi notifica atti finanziari**

Importo previsto € 1.500,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 54, CCNL 14/9/2000; art. 68, c. 2, lett. h) CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 11 CCI;

Criteri di attribuzione – Partecipazione alle attività di notifica – distribuzione quota 75% delle somme incassate da Istituti Finanziari che si avvalgono dei messi comunali per effettuare le notifiche;

Obiettivo – aumentare la collaborazione tra enti pubblici e istituti finanziari realizzando economie di scala e di specializzazione.

#### **Obiettivi, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, per i quali vengono previste specifiche modalità di incentivazione del personale coinvolto**

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

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

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

Importo - € 7.850,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 4 CCI;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e all'effettiva partecipazione alle attività.

#### **Assistenza ai matrimoni civili**

Descrizione finalità: 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.

Importo massimo - € 6.065,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 4 CCI;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e al coinvolgimento nel progetto.

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

Descrizione finalità: l'Amministrazione intende garantire il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, mantenendo livelli sufficienti di sicurezza del territorio. Nello specifico il progetto,

trasversale a diversi settori, si pone l'obiettivo di garantire in modo tempestivo ed efficace gli interventi specialistici e quelli di tipologia vasta che coinvolgono il personale dell'ente in possesso delle competenze tecniche specifiche.

Importo - € 18.050,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 4 CCI;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e all'effettiva partecipazione alle attività.

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

Descrizione: 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.

Importo - € 25.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – Allegato 4 CCI;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal N.d.V. in sede di verifica di PEG, e attraverso il grado di coinvolgimento, misurato prioritariamente attraverso il tempo dedicato all'obiettivo e il ruolo.

## **ALTRE DESTINAZIONI**

### **Indennità centralinisti non vedenti**

Importo previsto € 1.700,00

Riferimento normativo - art. 9, Legge n. 113/1985;

Riferimento Contratto nazionale – art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018;

Criteri di attribuzione – secondo quanto definito dalla normativa in materia.

### **Incentivo recupero evasione ICI**

Importo - € 800,00

Riferimento normativo – art. 3, comma 57, Legge 662/96 – art. 59, c. 1, lett. p) D.Lgs. 446/1997;

Riferimento Contratto nazionale – art. 68, comma 2, lett. g);

Riferimento contratto aziendale – Allegato 2 CCI;

Criteri di attribuzione – Partecipazione alle attività di recupero dell'evasione fiscale in ambito ICI – incentivo differenziato in base all'importo complessivo del gettito recuperato annualmente e al coinvolgimento del singolo dipendente nelle operazioni di riscossione;

Obiettivo – Incentivare l'attività di contenimento dell'evasione fiscale in ambito ICI e incrementare il gettito tributario.

## **RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE FUORI FONDO**

### **Compensi per avvocatura interna**

Importo previsto € 50.000,00

Riferimento normativo - art. 9, D.L. 90/2014

Criteri di attribuzione – riconoscimento dei compensi dovuti agli avvocati interni, sulla base del Regolamento approvato dall'Amministrazione;

Obiettivo – incentivare l'attività svolta dall'Avvocatura interna attraverso la valorizzazione della specifica professionalità degli Avvocati dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

<p><b>Incentivi su piani di razionalizzazione</b></p> <p>Importo previsto € 12.610,87</p> <p>Riferimenti normativi - art. 16, D.L. 98/2011;</p> <p>Riferimento contratto aziendale – art. 9 CCI;</p> <p>Criteri di attribuzione – 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 CCI;</p> <p>Obiettivo – incentivare il personale direttamente coinvolto in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di razionalizzazione della spesa che determinino il conseguimento di effettive economie certificate dall’organo di revisione.</p>
--

<p><b>Incentivi recupero evasione IMU-TARI</b></p> <p>Importo previsto € 50.000,00</p> <p>Riferimento normativo - art. 1, comma 1091, L. 145/2018;</p> <p>Riferimento contratto aziendale – allegato 3 CCI;</p> <p>Criteri di attribuzione – a tutti i dipendenti che partecipano agli obiettivi assegnati al Servizio Tributi sulla base dei parametri definiti in base alla categoria e al ruolo ricoperto, nonché sulla base del parametro di presenza;</p> <p>Obiettivo – incentivare il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate incrementando il gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI.</p>
---

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Dall’entrata in vigore del CCDI 2019-2021 cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativamente alle materie ivi trattate, salvo diversa previsione esplicita.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell’Ente e sulla base del Sistema di valutazione della Performance Individuale in vigore presso l’Ente e distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai dirigenti. Ai fini della differenziazione del premio individuale prevista dall’art. 69 del CCNQ 21/05/2018 è stata prevista l’attribuzione, ad una quota massima del 5% del personale di ruolo, più eventuali ex aequo, che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione nell’anno di riferimento, di una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell’anno di riferimento.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede l’attribuzione della progressione economia orizzontale a decorrere dal 1° luglio 2019, in coerenza con quanto stabilito dall’art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018. La progressione economica è riconosciuta, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, tenendo conto anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009**

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, utilizzando, a tal fine, gli strumenti previsti dal CCNL del 21/05/2018. In particolare, il CCDI 2019-2021 si pone l'obiettivo di definire modalità di incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale, coerenti con il vigente sistema di valutazione della performance e con le norme contrattuali, con particolare riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 e destinando alla performance individuale, ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, una quota minima non inferiore al 30% delle risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 comma 3 (escluse lett. c), f), g)). In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e dalla previsione di vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, il sistema incentivante rappresenta un'importante leva per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Amministrazione e per il mantenimento dei servizi offerti ai cittadini, dal punto di vista qualitativo e quantitativo. In particolare, nell'ottica di rafforzare la collaborazione tra le città romagnole attraverso la condivisione di una strategia comune per rafforzare le singole vocazioni e l'organizzazione dei servizi su un ambito territoriale più ampio, si sta proseguendo nel percorso di consolidamento della partecipazione dei singoli Enti all'Unione Valle del Savio, attraverso l'individuazione di nuove funzioni da trasferire o gestire in forma associata. Tale percorso comporta il diretto coinvolgimento del personale nelle fasi di progettazione e sperimentazione propedeutiche all'effettivo trasferimento o convenzionamento e determina la necessità di modificare sostanzialmente l'organizzazione introducendo modalità di erogazione del servizio su un ambito territoriale più vasto a parità di risorse.