

# COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

## Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo - ANNO 2020

(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 11/12/2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte economica: anno 2020	
<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>	Modifiche CCI 2019-2021 Criteri di utilizzo risorse decentrate annualità economica 2020.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 17/12/2020.
		L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
		<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Sì. Il piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 40/2020.
	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 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 (2020-2022) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 9/2020 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 2019 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione prot. 74185 del 25/06/2020.	

**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**

**Criteri di ripartizione delle risorse decentrate - parte economica 2020;**

Contiene il dettaglio delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020.

**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 2020 (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:

**Indennità condizioni di lavoro**

Importo previsto € 35.000,00

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 € 168.000,00

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 € 15.000,00

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 € 153.900,00  
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 € 50.000,00  
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 € 24.000,00  
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.

#### **Conseguimento degli obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, individuati nel PEG 2020, 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: € 44.000,00 (performance organizzativa); € 396.621,47 (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 € 1.800,00

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 giornaliere 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 - € 4.710,00

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 - € 6.400,00

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 - € 15.000,00

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 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.

### **Servizi per il diritto allo studio ed extrascolastici**

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

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

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

Importo - € 17.000,00

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

Riferimento contratto aziendale – Allegato 4 CCI;

Criteri di attribuzione – L'incentivo verrà distribuito al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo

per almeno il 90%, sulla base di quanto previsto nel PEG e verrà decurtato proporzionalmente in caso di raggiungimento inferiore al 90%, sulla base dell'effettiva percentuale di raggiungimento. L'importo così determinato sarà distribuito tra il personale coinvolto sulla base della presenza in servizio.

### **Progetto trasversale "Gestione emergenza da COVID-19"**

Descrizione: Nel periodo compreso tra i mesi di marzo-maggio 2020, l'Amministrazione, a seguito dei diversi provvedimenti emanati dal Governo al fine di contenere la diffusione del contagio da COVID-19, ha dovuto rivedere in maniera sostanziale la propria organizzazione, introducendo nuove modalità lavorative su larga scala ed adottando soluzioni innovative e diversificate in grado di contemperare l'esigenza di continuare a garantire l'erogazione dei servizi in situazione di emergenza garantendo al tempo stesso la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, sia interni che esterni.

In tale situazione si è determinata la necessità di prevedere la presenza in servizio dei dipendenti al fine di assicurare l'erogazione dei servizi all'utenza e l'assistenza necessaria al personale interno al fine di poter attivare le nuove modalità lavorative emergenziali, oppure la reperibilità telefonica per la gestione di particolari situazioni di necessità (ad es. erogazione dei Buoni spesa, servizi di Protezione Civile, Centralino telefonico, distribuzione mascherine, distribuzione pasti, ecc...). Per tale progetto sono state condivise, con le rappresentanze sindacali, specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto, sulla base di specifici parametri definiti in apposito allegato all'accordo annuale 2020.

Importo - € 150.000,00

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

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base ai parametri condivisi con le parti sindacali e definiti in apposito allegato all'Accordo 2020.

### **Revisione processo di gestione delle segnalazioni dell'ente**

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

Importo - € 10.000,00

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

Riferimento contratto aziendale – Allegato 4 CCI;

Criteri di attribuzione – L'incentivo verrà suddiviso tra il personale complessivamente coinvolto nel progetto sulla base di due coefficienti. Coefficiente pari ad 1,30 per il personale individuato come referente di "Segnala" nei settori e coefficiente pari ad 1,00 per il restante personale.

## **ALTRE DESTINAZIONI**

### **Indennità centralinisti non vedenti**

Importo previsto € 2.000,00

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 - € 400,00

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.

##### **Incentivi recupero evasione IMU-TARI**

Importo previsto € 50.000,00  
Riferimento normativo - art. 1, comma 1091, L. 145/2018;  
Riferimento contratto aziendale – Regolamento approvato dall'Ente e allegato 3 CCI;  
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;  
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.

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il CCI sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020, non comporta effetti abrogativi impliciti.

#### **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 non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020.

**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 dovuta al perdurare della situazione di emergenza sanitaria, l'Amministrazione, a seguito dei diversi provvedimenti emanati dal Governo al fine di contenere la diffusione del contagio da COVID-19, ha dovuto rivedere in maniera sostanziale la propria organizzazione, introducendo nuove modalità lavorative su larga scala ed adottando soluzioni innovative e diversificate in grado di contemperare l'esigenza di continuare a garantire l'erogazione dei servizi in situazione di emergenza garantendo al tempo stesso la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, sia interni che esterni. In tale situazione si è determinata la necessità di prevedere la presenza in servizio dei dipendenti al fine di assicurare l'erogazione dei servizi all'utenza e l'assistenza necessaria al personale interno al fine di poter attivare le nuove modalità lavorative emergenziali, oppure la reperibilità telefonica per la gestione di particolari situazioni di necessità (ad es. erogazione dei Buoni spesa, servizi di Protezione Civile, Centralino telefonico, distribuzione mascherine, distribuzione pasti, ecc..). Tenuto conto dell'attuale quadro normativo, che prevede 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. Per questo motivo, è stata condivisa con le organizzazioni sindacali l'opportunità di prevedere, attraverso l'analisi dei Settori/Servizi interessati nella gestione e nell'organizzazione delle attività legate all'emergenza, delle specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto, sulla base di specifici parametri definiti in un apposito documento allegato al contratto integrativo 2020.