

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo - ANNO 2021

(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

Data di sottoscrizione	Preintesa 04/10/2021		
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale) Componenti –Tagliabue Stefania (Dirigente Settore Personale e Organizzazione) OO.SS. 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		
Soggetti destinatari	Personale dipendente, non dirigente, comparto Funzioni Locali		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modifiche al CCDI 2019-2021; Criteri di ripartizione risorse decentrate annualità economica 2021.		
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, Il Collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa con verbale n. 2 del 25/10/2021.	
		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		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Sì. Il piano della Performance 2021-2023 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 69/2021.
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? 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 (2021-2023) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 12 del 09/02/2021 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".
			Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Sì. La relazione sulla Performance anno 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione PGN 66547/12 del 28/04/2021.	

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

- Modifiche al CCI 2019-2021 sottoscritto in data 19/12/2019;
- Criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2021.

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 2021 (esclusi i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, quali: indennità di comparto, progressioni economiche 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: € 50.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: art. 7 CCDI 2019-2021;

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: euro 150.000,00

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: € 20.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: art. 14 CCDI 2019-2021 e "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 CCDI 2019-2021;

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 CCDI 2019-2021;

Criteri di attribuzione – l'indennità compete al personale di Polizia Locale 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: € 25.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: art. 19 CCDI 2019-2021;

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: € 58.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: art. 13 CCDI 2019-2021;

Criteri di attribuzione – le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno 2021 (anno di attivazione dell'istituto), 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, definiti 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: € 53.141,00 (performance organizzativa); € 478.276,56 (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 CCDI 2019-2021;

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.

Compensi ai messi notificatori

Importo previsto: € 1.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: art. 11 CCDI 2019-2021;

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

Assistenza ai matrimoni civili

Descrizione finalità: l'Amministrazione Comunale intende prevedere uno specifico obiettivo di mantenimento della qualità del servizio relativo alla celebrazione 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 previsto: € 5.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: allegato 4 al CCDI 2019-2021;

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 previsto: € 15.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: allegato 4 CCDI 2019-2021;

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: € 20.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: allegato 4 CCDI 2019-2021;

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.

Riorganizzazione dei servizi educativi e scolastici 0-6 anni

Descrizione: l'Amministrazione Comunale, 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", ha attivato, già a decorrere dall'anno 2020, nuove modalità di gestione del servizio. Le azioni del progetto riguardano 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, è stato attivato un progetto sperimentale, per gli anni 2020-2021, in relazione al quale si intendono prevedere specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto nelle attività previste.

Importo: € 17.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: allegato 4 al CCDI 2019-2021 e CCI 2020;

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.

Programmazione e sviluppo di progetti e processi partecipati

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

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

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

Il secondo ambito fa invece riferimento a progetti basati sulla logica sussidiaria, rinvigorita dal dettato della Corte, con la sentenza sopra citata, ovvero progetti di cittadinanza in ottica circolare, nella convinzione che la cura del bene comune non può essere, oggi più che mai, un concetto unilaterale, ma richiede ed esige (specie in questa difficile fase di ripresa) che la sussidiarietà diventi il criterio di governance sia locale che globale. Per tale progetto sono state condivise, con le rappresentanze sindacali, specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto nelle attività, sulla base di specifici parametri definiti in apposito allegato all'accordo annuale 2021.

Importo: € 15.000,00

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

Riferimento contratto aziendale: allegato n. 1 al CCI 2021;

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 2021.

"Iniziativa di prevenzione e contrasto della vendita e dello spaccio di sostanze stupefacenti a Cesena nel triennio 2020-2022 art. 1 comma 540 Legge 160/2019

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

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

Per tale progetto sono state condivise, con le rappresentanze sindacali, specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto, sulla base di quanto definito nell'apposito allegato all'accordo annuale 2021.

Importo: € 5.847,00

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

Criteri di attribuzione – L'incentivo effettivamente spettante, nel limite del budget assegnato, verrà calcolato, per ogni operatore impegnato nelle attività di cui trattasi, tenendo conto del numero delle ore effettivamente dedicate al progetto, sulla base di specifico rendiconto predisposto dal Comando di Polizia Locale.

ALTRE DESTINAZIONI

Indennità centralinisti non vedenti

Importo previsto: € 2.500,00

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

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

Criteria 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 al CCDI 2019-2021;

Criteria 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

Incentivi per funzioni tecniche

Importo previsto € 99.876,80

Riferimento normativo: art. 113, D.Lgs. 50/2016;

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

Riferimento Contratto aziendale: art. 17 CCDI 2019-2021

Criteria di attribuzione – le modalità ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti, sono definiti nel Regolamento approvato dall'Amministrazione;

Obiettivo – incentivare le funzioni tecniche svolte dai dipendenti per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici.

Compensi per avvocatura interna

Importo previsto: € 50.000,00

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

Criteria 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.

Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997

Importo previsto: € 750,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999; art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – articolo 10 CCI 2019-2021 e allegato 2 all'Accordo 2021;

Criteria di attribuzione – ad ogni operatore impegnato nelle attività di cui sopra, viene riconosciuto un compenso a giornata a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) inserite nel fondo a tale titolo. L'entità del compenso giornaliero verrà determinata a consuntivo sulla base del numero effettivo di giornate in cui è stato garantito il servizio nel periodo 01/03/2021 – 31/12/2021. I compensi saranno erogati annualmente a consuntivo, previa attestazione, da parte del Dirigente del Settore di riferimento o suo delegato;

Obiettivo – aumentare la collaborazione tra il Corecom e Comune di Cesena per il rafforzamento della tutela dei diritti dei cittadini attraverso la realizzazione di sportelli decentrati territoriali per l'attività di informazione e supporto ai cittadini nell'utilizzo della piattaforma

ConciliaWeb, per la risoluzione on line delle controversie tra utenti e gestori dei servizi di telefonia.

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 al CCDI 2019-2021;

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.

Welfare integrativo

Importo previsto: € 48.116,83

Riferimento Contratto nazionale - art. 72 CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 3 CCI 2021;

Obiettivo: l'Amministrazione, in linea con le politiche di benessere attivate dall'Ente, si pone l'obiettivo di prevedere misure di Welfare aziendale attraverso l'attivazione di un'apposita piattaforma per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ai propri dipendenti, tra i quali, ai sensi dell'art. 72 del vigente CCNL:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il CCI 2021 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. Ai fini della differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è stata prevista l'attribuzione 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, ad una quota massima del 5% del personale di ruolo che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione 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 economica orizzontale a decorrere dal 1° luglio 2021, 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 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 un'adeguata rotazione del personale che, pur lavorando prevalentemente in presenza, può prestare parte della propria attività lavorativa anche in modalità agile, senza pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione. Inoltre, tenuto conto dell'attuale quadro normativo, che prevede vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, è stata condivisa con le organizzazioni sindacali l'opportunità di prevedere, oltre alle risorse specificamente destinate all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale (che rappresentano 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) l'opportunità di destinare, ai sensi dell'art. 1, comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, le economie dei buoni pasto e dello straordinario 2020, negli importi certificati dall'organo di revisione, a misure di welfare integrativo in favore del personale dipendente, al fine di consolidare una cultura organizzativa orientata allo sviluppo del benessere dei lavoratori.