

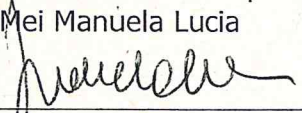
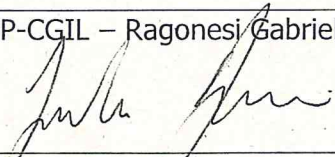
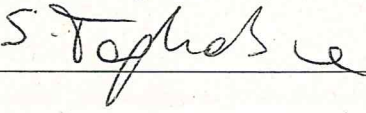
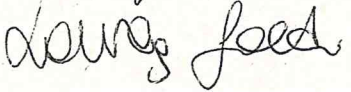
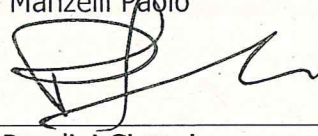

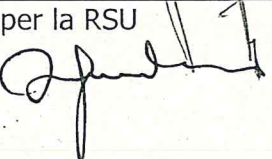
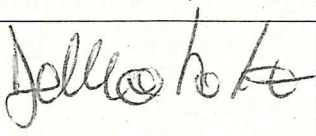


**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO – COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI –
PERSONALE DIPENDENTE - NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2017-2019 E
MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2017**

In data 24/10/2017, 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, DICCAP-SULPM e le Rappresentanze Sindacali Unitarie del Comune di Cesena, per la sottoscrizione definitiva del CCDI normativo per il triennio 2017-2019 e del CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate 2017, relativi al personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena. Le parti, preso atto dell'approvazione della delibera di Giunta 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 04/08/2017

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente - non dirigente – triennio 2017-2019 (ALLEGATO A);
- le modalità di utilizzo delle risorse decentrate del personale dipendente - non dirigente – anno 2017 (ALLEGATO B).

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Il Segretario Generale – in qualità di Presidente Dott.ssa Mei Manuela Lucia 	FP-CGIL – Ragonesi Gabriele 
Il Dirigente Settore Personale e Organizzazione Dott.ssa Stefania Tagliabue 	CISL-FPS – Faedi Laura 
	UIL-FPL – Manzelli Paolo 
	DICCAP – Rondini Giampiero 
	per la RSU  



ALLEGATO A

COMUNE DI CESENA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2017-2019**

[Handwritten signatures]



Art. 1


Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge e i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico accessorio del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato.
2. Il contratto 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, nelle modalità previste dai successivi articoli.
3. Il presente accordo si applica per il triennio 2017-2019 e, fatta salva la richiesta motivata di una delle parti di rivedere i contenuti, sarà prorogato fino alla sottoscrizione del prossimo CCNL. Gli istituti giuridici che prevedono una decorrenza economica diversa alla data di sottoscrizione dell'accordo, sono esplicitamente individuati.
4. Dalla sua entrata in vigore cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativamente alle materie di seguito trattate.

Art. 2

Determinazione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente con atto del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione, secondo le modalità di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 ed integrate dalle eventuali risorse previste da specifiche norme di legge, sono ripartite nel rispetto della normativa vigente e dei seguenti articoli.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Piani di razionalizzazione) sono destinate alla produttività individuale e collettiva secondo le specifiche modalità individuate dall'art. 9 del presente accordo.
3. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1.4.1999 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.
4. Le parti contrattuali, nella ripartizione delle risorse decentrate a disposizione, dovranno operare al fine di garantire che una quota prevalente di risorse sia destinata all'incentivazione della produttività individuale e collettiva, finanziata anche attraverso quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero Ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.



2



Art. 3
Incentivi alla performance

1. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'apporto individuale, secondo gli esiti del Sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente.
2. I criteri di incentivazione sono definiti secondo le seguenti modalità:
 - a) Le risorse che annualmente sono individuate ai fini dell'incentivazione monetaria, vengono assegnate ai diversi settori tenendo conto di alcune variabili organizzative (parametri legati alla categoria professionale d'inquadramento del numero totale dei dipendenti assegnati al settore e alla posizione di lavoro) definendo un budget di incentivazione della performance settoriale.
 - b) Il budget di settore viene ripartito tra il personale del settore che ha raggiunto una valutazione complessiva almeno pari al 60% del massimo percepibile ed abbia avuto una valutazione media almeno pari a 6 nella parte sulle competenze, in modo proporzionale all'indicatore di performance individuale di ogni dipendente che si desume dalla scheda di valutazione e a parametri predefiniti relativi alla categoria di inquadramento e alla posizione di lavoro.
 - c) Per le PO/AP la retribuzione di risultato è assegnata sulla base dell'indicatore di performance individuale (IPI) ottenuto. Annualmente verrà definita, in sede di contrattazione, la soglia di punteggio oltre la quale è comunque assegnata la retribuzione di risultato massima prevista dal contratto nazionale. Ai dipendenti che hanno raggiunto un punteggio pari o superiore a 93 su 100 è assegnata la retribuzione di risultato massima prevista dal CCNL.
 - d) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore, il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione del fondo settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 40% 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 dall'N.d.V., sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
 - 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) La quota spettante ad ogni dipendente viene poi ridotta 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

[Handwritten signatures and initials]



- 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 ma che, ai sensi della vigente normativa, deve percepire un incentivo di performance, viene attribuito d'ufficio un incentivo pari al minimo (superiore comunque alla sufficienza) della categoria di inquadramento all'interno del settore di appartenenza.

Art. 4

Indennità: fattispecie, criteri, valori

1. I compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) (disagio), f) ed i) (specifiche responsabilità), del CCNL 1/4/1999, vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato con rapporto di lavoro superiore ad un periodo di 30 giorni lavorativi nel corso dell'anno.
2. I compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo), vengono invece erogati al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato indipendentemente dalla durata del contratto.

Art. 5

Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 con il presente accordo sono individuate le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa, compete un'indennità di € 30 mensili per il periodo di effettiva esposizione al rischio, così come previsto dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000. La presente indennità spetta esclusivamente al personale di categoria B, in quanto personale addetto a ruoli più operativi, maggiormente esposti al rischio.
3. L'indennità 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.
4. Le prestazioni lavorative che danno diritto all'indennità di cui al presente articolo sono quelle che in modo diretto e continuativo risultano esposte ai seguenti rischi:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;



- b) 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;
 - c) 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);
 - d) esposizione al rumore ed alle vibrazioni in cantiere e officina.
5. L'indennità di rischio 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.
 6. La corresponsione dell'indennità di rischio è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time e riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo.
 7. Le parti condividono la necessità di coordinare l'indennità di rischio di cui al presente articolo, con l'indennità di disagio di cui all'articolo seguente, in modo da evitare il possibile cumulo, in capo ad uno stesso dipendente, di più indennità che vadano a remunerare l'attività svolta per la medesima motivazione.

Art. 6 Disagio

1. Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale, è riconosciuto, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie A, B e C, che svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.
2. 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.
3. L'indennità di disagio 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.
4. L'indennità di disagio non è attribuibile qualora il particolare disagio della prestazione lavorativa trovi già una sua retribuzione in altre indennità, quali turno, reperibilità, rischio, o altra tipologia di indennità professionale.
5. La corresponsione dell'indennità di disagio è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, e riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo.
6. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di specifica attestazione del Dirigente competente, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio, nelle forme individuate al successivo

[Handwritten signatures and initials]



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

comma 8, ed alla prevalenza di queste rispetto all'attività complessiva. 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.

7. I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:

- a) attività che comportano lavori all'esterno in maniera prevalente e continuativa con conseguente costante esposizione ad agenti atmosferici;
- b) 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;
- c) attività che comportano prestazioni lavorative svolte continuativamente in tempi e orari disagiati;
- d) 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.

8. Le parti stabiliscono di riconoscere al personale addetto a mansioni particolarmente disagiate, in relazione alle condizioni di svolgimento della prestazione sopra individuate, le seguenti indennità:

- per la tipologia a):
 - al personale che svolge mansioni di necroforo affossatore, € 2,23 al giorno;
 - al personale esecutore o collaboratore tecnico, € 1,78 al giorno;
 - ai messi notificatori addetti all'attività esterna e al personale che svolge le mansioni di autista, € 1,15 al giorno;
- per la tipologia b):
 - 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;
 - agli operatori dello sportello del cittadino, un'indennità definita secondo le modalità di cui all'allegato 1;
- per la tipologia c):
 - al personale che presti 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 la tipologia d):
 - personale che, in maniera stabile, svolge la propria attività lavorativa su più sedi nell'ambito del territorio dell'Unione dei Comuni Valle del Savio, € 15,00 mensili.

9. Per la presente indennità gli importi giornalieri si intendono calcolati su 26 giornate lavorative mensili.

6



Art. 7
Maneggio valori

1. 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.
2. L'importo dell'indennità giornaliera può variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 e viene definita sulla base dei seguenti valori:
 - € 0,52 per il maneggio di valori di cassa superiori a € 9.000 mensili;
 - € 1,00 per il maneggio di valori di cassa superiori a € 15.000 mensili;
 - € 1,55 per il maneggio di valori di cassa superiori a € 20.000 mensili;
3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, con esclusione di qualsiasi tipologia di assenza.
4. 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.
5. La corresponsione è effettuata mensilmente a consuntivo in base alle effettive presenze, nei confronti del personale formalmente indicato dal Dirigente competente.

Art. 8
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, e successive modificazioni, prevede di compensare, in misura non superiore a € 2.500 annui lordi, l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. L'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 prevede che in sede di contrattazione integrativa siano individuate: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g)".
3. In applicazione delle disposizioni richiamate in precedenza, 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.
4. 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:
 - A. coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili che operano in ambiti di attività definite. Per il Settore Polizia Municipale, per "coordinamento di gruppo stabile" si intende il

[Handwritten signatures and initials]



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

coordinamento permanente e continuativo del servizio/reparto/ufficio/nucleo complesso che non riguarda il coordinamento operativo del personale subordinato per specifiche attività assegnate o delegate;

B. responsabilità dell'intero procedimento(*), nel rispetto delle funzioni e mansioni connesse alla qualifica rivestita dal dipendente assegnatario, nell'ambito dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i., indipendentemente dal fatto che lo stesso si articoli in varie fasi le quali potrebbero anche parzialmente essere attribuite ad altri soggetti (fatta salva la competenza dell'adozione del provvedimento finale), risultante da atto formale di assegnazione da parte del dirigente responsabile, oppure responsabilità relativa a funzioni o servizi gestiti con convenzioni o in forma associata;

a) Al personale di categoria B1 l'indennità di cui al comma 4, lett. A e B è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- Euro 800 annui in caso di sussistenza di un requisito;
- Euro 1.000 annui in caso di sussistenza di due requisiti.

b) Al personale di categoria B3 e C l'indennità di cui al comma 4, lett. A e B è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- Euro 1.000 annui in caso di sussistenza di un requisito;
- Euro 1.200 annui in caso di sussistenza di due requisiti.

c) Al personale di categoria D1 l'indennità di cui al comma 4, lett. A e B è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- Euro 1.200 annui in caso di sussistenza di un requisito
- Euro 1.750 annui in caso di sussistenza di due requisiti.

d) Al personale di categoria D3 l'indennità di cui al comma 4, lett. A e B è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- Euro 1.800 annui in caso di sussistenza di un requisito
- Euro 2.500 annui in caso di sussistenza di due requisiti.

5. 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. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/99 (come introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/1/04) 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.

6. 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

(*) procedimento amministrativo, come definito dal Regolamento per la disciplina dei procedimenti amministrativi approvato con delibera G.C. 131 del 1/07/2010: il complesso di atti e di operazioni tra loro funzionalmente collegati e preordinati all'adozione, da parte dell'amministrazione comunale, di un atto amministrativo.



(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.

7. Le indennità di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo non sono cumulabili con le indennità di cui al comma 4.
8. 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 di disagio.

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 (50% delle economie effettivamente realizzate), integrano le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva e sono distribuite secondo le seguenti modalità:
 - a. il 50% delle risorse di cui al presente articolo viene distribuito secondo le modalità di cui all'art. 5, comma 11-quinquies, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 al personale che, in ogni settore, risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata nella parte sulle competenze. La maggiorazione prevista dalla normativa sopra richiamata viene definita nella misura del 10% dell'incentivo medio di performance attribuito ai dipendenti oggetto di valutazione nell'anno di riferimento.
 - b. la restante quota del 50% viene distribuita secondo le modalità richiamate nel precedente art. 3.
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 Progetti

1. L'amministrazione può finanziare con risorse definite ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, specifici progetti di miglioramento e razionalizzazione aventi durata annuale o pluriennale.
2. Tali risorse sono inserite nel fondo del salario accessorio, tra le risorse variabili e non si consolidano oltre la durata del progetto a cui sono destinate.



3. Tali risorse sono correlate al grado di rilevanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti, e saranno corrisposte annualmente a consuntivo, se non diversamente stabilito, una volta certificato il grado di conseguimento dell'obiettivo da parte dell'NdV, sulla base dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata annuale di distribuzione delle risorse e comunque in base al grado di realizzazione del progetto e all'apporto individuale.

Art. 11
Incentivi ex art. 43, legge n. 449/97

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, 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 (allegato 2).

Art. 12
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. 13
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 contrattali 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. 14
Incentivi ai messi notificatori

1. L'art. 54 del CCNL 14.09.00 prevede la possibilità agli enti di 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 di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 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. 15
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. 16
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

1. Le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) sono attribuite secondo criteri definiti in apposito accordo sottoscritto tra le parti, al quale si rinvia.

Art. 17
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.

11



Art. 18
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 incontreranno, alla fine di ogni anno, per valutare gli effetti dell'applicazione di tale accordo, con particolare riferimento ai progetti ex art. 15, comma 5 ed al mantenimento degli equilibri fra i vari capitoli di spesa del fondo rispetto all'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione degli stessi. In tale sede, in base alle risultanze del sistema di monitoraggio, le parti potranno procedere, se necessario, alla revisione del presente accordo.

[Handwritten signatures and initials]



ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO DECENTRATO

INDENNITA' SPORTELLINO FACILE

Modalità di riconoscimento dell'indennità

L'indennità di cui all'articolo 6, comma 8; tipologia b), riferita agli operatori dello Sportello Facile, è riconosciuta per le ore 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 ore di assenza, 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)

Giorni lavorativi	Indennità oraria lorda
Lunedì - venerdì	0,50
Sabato	0,70

B) Indennità per il personale di categoria C dello Sportello specialistico (concessioni-decessi e archivio)

Giorni lavorativi	Indennità oraria lorda
Lunedì - venerdì	0,75
sabato	1,15

C) Indennità per il personale di categoria C dello Sportello polivalente

Giorni lavorativi	Indennità oraria lorda
Lunedì - venerdì	1,25
sabato	1,75



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 n. 327 del 22/12/2015)

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 327 del 22/12/2015 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 due anni a decorrere dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017. Per lo svolgimento del servizio previsto da tale accordo, il CORECOM Emilia-Romagna corrisponderà all'Amministrazione Comunale di Cesena, per l'anno 2017, 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.

15



ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO DECENTRATO

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE

Si conferma quanto previsto nel Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 8 del 20/01/2016 avente ad oggetto "Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 del D.Lgs. 163/2006 – Approvazione" per le attività concluse entro il 17 aprile 2016.

Le parti concordano di procedere alla revisione dell'attuale Regolamento in tempi brevi per adeguarlo alla nuova normativa.



ALLEGATO N. 5 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 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.



ALLEGATO B

COMUNE DI CESENA
MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE
DIPENDENTE - NON DIRIGENTE - ANNO 2017

In via preliminare, le parti prendono atto della deliberazione n. 85/2017 con la quale la Giunta ha definito criteri e limiti per la quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2017. Le parti, richiamate le diverse norme contrattuali che regolano la quantificazione del fondo per le risorse decentrate (art. 15 CCNL 1.4.99, art. 32 CCNL 22/1/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006 e art. 8 CCNL 14/04/2008), nonché i recenti interventi legislativi in materia, con particolare riferimento all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, prendono atto che le risorse decentrate complessivamente destinabili alla retribuzione accessoria per l'anno 2017, attraverso la presente contrattazione, ammontano complessivamente a € 1.734.370,08 come meglio si dettaglia nell'allegato 1; 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 per il 2017 come risulta nell'allegato 1.

Per l'anno 2017, in particolare, le parti definiscono quanto segue:

1. di non destinare risorse all'attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali;
2. di destinare la somma complessiva di circa € 160.000,00 alla retribuzione di posizione spettante per l'assegnazione di incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità;
3. di riservare alla liquidazione della retribuzione di risultato dovuta ai dipendenti di cat. D titolari di incarichi di PO/AP, la somma di € 40.000,00 pari alla somma massima liquidabile, riservando di destinare eventuali economie al fondo destinato alla liquidazione dei compensi incentivanti la produttività;
4. 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. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, secondo le modalità di cui alla preintesa del 13/06/2017, agli atti del Settore Personale e Organizzazione, come riassunti nella tabella di cui all'allegato 2 al presente verbale;
5. di destinare la somma complessiva di € 41.700,00 all'incentivazione delle attività riconducibili agli specifici obiettivi di sviluppo e di mantenimento dei servizi di cui all'allegato 2 al presente verbale, secondo le modalità ivi richiamate e tenuto conto di quanto previsto nel PEG 2017;
6. 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 n. 449/97, sono destinabili al personale impiegato nei servizi oggetto della convenzione tra il Corecom e il Comune di Cesena, il 50% degli introiti derivanti da tale convenzione dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, fino ad un importo massimo complessivo di € 1.600,00, secondo le modalità definite nell'allegato 2 al vigente CCDI;



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

7. di prendere atto che per l'anno 2017 le risorse destinate alle finalità previste dall'art. 54, comma 1, del CCNL 1/4/1999 ammontano ad € 1.700,00 da destinarsi per l'incentivo ai messi notificatori per la notifica di atti finanziari secondo le modalità previste nel vigente CCDI;
8. di destinare la somma residua, pari a circa € 648.868,08 alla liquidazione degli incentivi collegati al raggiungimento degli obiettivi di PEG individuati dalla Giunta con la delibera n. 25/2017, 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;
9. di prendere atto che per l'anno 2017 le risorse destinate alle diverse finalità di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1/4/1999 ammontano complessivamente a circa € 208.094,00; nell'ambito della medesima somma le parti prendono atto della destinazione:
 - a. dell'importo di circa € 39.094,00 all'incentivazione delle funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016;
 - b. dell'importo di circa € 1.500,00 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 accordo decentrato;
 - c. dell'importo di € 1.500,00 da destinarsi all'incentivazione per i centralinisti non vedenti ai sensi dell'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113;
 - d. 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;
 - e. dell'importo di € 116.000,00 da destinarsi a incentivi per piani di razionalizzazione.

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO (Allegato 1)

2017

Descrizione	
Risorse stabili	1.640.624,58
Risorse variabili	709.745,50
Totale	2.350.370,08

COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Fondo storico consolidato ai sensi dell'art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004	1.303.820,42
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
- 0,62% Monte Salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/04)	92.951,65
- 0,50% Monte Salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/04)	74.961,01
- 0,20% Monte Salari 2001 - Valorizz. Alte prof. (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/04)	29.984,00
- 0,50% Monte Salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 09/05/06)	71.471,74
- 0,60% Monte Salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/08)	92.858,64
sub totale	362.227,04
Altre partite consolidate	
RIA e Maturato Economico personale cessato (Art. 4, c. 2, CCNL 05/10/2001)	267.921,63
Incrementi dotazione organica/riorganizzazione stabile servizi (Art. 15, c. 5, CCNL 01/04/1999 - parte FISSA)	6.668,40
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/04, n. 4 CCNL 09/08/06 e n. 1 CCNL 31/07/09)	57.000,00
Incrementi per riduzione stabile Fondo Lavoro Straordinario (art. 14, c. 1, CCNL 01/04/1999)	5.692,17
quota incremento ind. Comparto ex CCNL (quota effettivamente pagata) Art. 33, c. 4, lett. a), CCNL 22/01/04	
- Riduzione stabile posti di organico (art. 15, c. 1, lett I), CCNL 01/04/99)	-69.234,95
- consolidamento decurtazioni art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010	-90.254,63
- riduzione fondo fisso per trasferimento in Unione	-203.215,50
TOTALE RISORSE STABILI	1.640.624,58

SEZIONE II - Risorse variabili	
INTEGRAZIONE 1,2% (Art. 15, c. 2, CCNL 1/4/1999)	168.738,00
Obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi (Art. 15, comma 5, CCNL1/4/1999 - parte VARIABILE)	479.000,00
Incrementi legati a specifiche disposizioni di legge per incentivi (Art. 15, comma 1, lett. d) e lett. k), CCNL 01/04/99	
Indennità Centralinisti non vedenti (art. 9, L. 113/1985)	1.500,00
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)	1.500,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art. 27 CCNL 14/9/2000) ⁽⁴⁾	
incentivi alle funzioni tecniche (art.113, D.Lgs. 50/2016)	39.094,00

Incrementi legati all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (Art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 01/04/99)	
Risorse convenzione sale CORECOM ⁽¹⁾	
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti Amministrazione finanziaria	1.500,00
Eventuali risparmi derivante da disciplina straordinari (art.15, c.1, lett. m), CCNL 1/4/99)	
Eventuali economie anni precedenti – (Art. 17 comma 5, CCNL 01/04/1999)	
- piani di razionalizzazione ex art. 16 DL 98/2011	106.000,00
- Decurtazioni risorse variabili per riduzione stabile posti in organico	-1.846,11
- Riduzione fondo variabile per trasferimento in Unione	-23.612,26
- Decurtazione Fondo ex art. 23, comma 2, DLgs. 75/2017 - limite 2016	-62.128,13
subTotale Risorse variabili	709.745,50

TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	2.350.370,08
--	---------------------

SEZIONE III - Risorse variabili NON soggette al limite	
incentivi progettazione dlgs 163/2006	
compensi ISTAT (art. 43, L. 449/97; art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/99)	
Eventuali risparmi derivante da disciplina straordinari (art.15, c.1, lett. m), CCNL 1/4/99)	
compensi professionali avvocatura interna (art. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	50.000,00
Piani di Razionalizzazione (art. 16, commi 4-5, D.L. 98/2011)	10.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	1.600,00
subTotale Risorse variabili NON soggette al limite	61.600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	771.345,50

TOTALE FONDO	2.411.970,08
Totale risorse disponibili per la contrattazione (dedotte quote già assegnate per PEO e risorse allocate fuori fondo)	1.734.370,08

DESTINAZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	245.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	616.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	29.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	29.000,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	170.000,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative per conto terzi	-5.416,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative per conto terzi	2.000,00
valorizzazione alte professionalità	29.984,00
economie RISULTATO apo Per mancato ragg. Obiettivi	
Indennità direzione struttura cat. D3 non incaricato APO	8.135,00
TOTALE	1.123.703,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Indennità di turno (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	158.000,00
Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	28.000,00
Indennità di reperibilità (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	20.000,00
Indennità di maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	380,00
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	
disagio attività esterna - tip. A1/A2/A3	11.000,00
disagio utenza - Tip. B2	32.000,00
disagio utenza - Tip. B1	325,00
disagio orario - Tip. C	700,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	180.000,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	5.500,00
Indennità particolari responsabilità archivisti informatici (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/1999)	1.400,00
Compensi produttività collettiva su progetti pdo (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	382.300,00
Compensi produttività INDIVIDUALE (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	266.568,08
Altri compensi produttività individuale e collettiva su progetti specifici (art. 17 c.2, lett. i)	
- convenzione CORECOM	
- atti notificati	1.700,00
- progetto PM azione 1 ob.35.2	
- progetto PM azione 1 ob.35.1	
- progetto PM azione 2 ob.35.1	
- progetto PM azione 2 ob.35.2	
- progetto PM '2017' - da ripartire	55.000,00
progetto piano autocontrollo cucine	3.200,00
progetto operazioni cimiteriali straordinarie	1.500,00
- progetto Matrimoni	7.000,00
- progetto Sicurezza del Territorio e Protezione Civile	10.000,00
- progetto trasversale avvio gestioni associate in unione	20.000,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	
Incentivi recupero ICI	1.500,00
Indennità di mansione centralinisti non vedenti	1.500,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art. 27 CCNL 14/9/2000) ⁽⁴⁾	
incentivi alle funzioni tecniche (art.113, D.Lgs. 50/2016)	39.094,00
TOTALE	1.226.667,08

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	
Risorse per gli incentivi alla progettazione ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006	
Eventuali risparmi derivante da disciplina straordinari (art.15, c.1, lett. m), CCNL 1/4/99) ⁽³⁾	
Compenso per avvocatura interna ⁽⁵⁾ (Il compenso si riferisce cumulativamente a più anni)	50.000,00
Incentivi su piani di razionalizzazione	10.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾ CORECOM	1.600,00
TOTALE	61.600,00

Totale destinazioni fondo 2.411.970,08

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: A large signature, possibly "D".
 - Middle right: "pu" followed by a signature.
 - Bottom right: "b" followed by a signature.
 - Far bottom right: A signature.



ALLEGATO 2

PROGETTI DI SVILUPPO DA INCENTIVANTI AI SENSI DELL'ART. 15, COMMA 5, CCNL 1.4.99

Obiettivo: 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.



Obiettivo: assistenza operazioni cimiteriali straordinarie

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).



Obiettivo di mantenimento: "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 2017.



Obiettivo di mantenimento: *Gestione del servizio di pronto intervento*

Per l'anno 2017, 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 56.2. 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.



PROGETTO UNIONE 2016-2017

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 2017, 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 2017 ammonta a 20.000 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 2017, 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, comma 4, lett. f) 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.

[Handwritten signatures and initials]



POLIZIA MUNICIPALE - Progetti incentivanti ex art. 15, comma, 5 per l'anno 2017

progetto	Risorse	Note
consolidamento sicurezza urbana - 19.00-02.00	35.000,00 €	per il 2017, circa 190 servizi con le medesime modalità attivate per il 2016
Rilevazione della customer satisfaction – Implementazione del sistema e della metodologia	9.000,00 €	Il progetto viene mantenuto e la liquidazione dell'incentivo avverrà sulla base del raggiungimento del livello di soddisfazione ottenuto nella rilevazione effettuata all'utenza secondo lo schema del progetto per l'anno 2016. Il target dell'obiettivo per l'anno 2017 è pari a 7,2 con ampliamento della campionatura statistica. Personale coinvolto: tutto il personale del settore.
Educazione alla mobilità e legalità	5.000,00 €	Costituzione gruppo di lavoro sulla base dell'esperienza maturata nei due anni precedenti. Target: incremento ore di lezione del 5% rispetto al 2016. Ripartizione incentivo in relazione all'effettiva partecipazione. Target dell'obiettivo: raggiungimento > 95% = 100% del budget; 80% - 95% = 80% del budget; 70% - 80% = 60% del budget; <70% = 0% del budget;
Partecipazione a servizi per eventi di rilievo fuori dal territorio e nel territorio.	3.000,00 €	Servizi in supporto per giornata: giro d'Italia (Bagno di R.), concerto (Modena), nove colli (Cesenatico), servizi di fine anno... ed eventuali altri servizi espletati. Compenso massimo per servizio: - comuni confinanti € 25 - entro 80 km € 50 - oltre 80 km € 75
Controlli specifici programmati	3.000,00 €	Costituzione del gruppo di lavoro, 10 unità. Target: - 200 Controlli VLT - 35% in orario notturno; - 100 Controlli PE per rumori/disturbi;; - 50 Controlli per somministrazione alcol a minori. Ripartizione incentivo in relazione all'effettiva partecipazione. Target dell'obiettivo: raggiungimento > 95% = 100% del budget; 80% - 95% = 80% del budget; 70% - 80% = 60% del budget; <70% = 0% del budget.



Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano ad attivare al più presto un tavolo tecnico per approfondire le tematiche relative all'allegato 2 "Progetti di sviluppo da incentivare ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL 1.4.99", con particolare riguardo alle modalità di attribuzione degli incentivi per gli interventi di "Area Vasta".

In via transitoria, in attesa che si concludano i lavori del tavolo tecnico di cui sopra e per i soli interventi di tipologia vasta relativi all'anno 2017, le parti concordano sull'opportunità di prevedere che, qualora l'intervento di Protezione Civile sia durato meno di due ore oltre l'orario ordinario di lavoro, i dipendenti interessati vengano remunerati secondo le modalità di cui al punto A) "interventi puntuali" dell'obiettivo "Gestione del servizio di pronto intervento".

Dichiarazione congiunta n. 2

In merito all'obiettivo "Implementazione applicazione piano di autocontrollo nelle cucine comunali e statali" di cui all'allegato 2, le parti concordano nell'affermare che la liquidazione dell'incentivo avverrà a consuntivo dopo la verifica dei risultati raggiunti.

Dichiarazione congiunta n. 3

In merito all'obiettivo "Assistenza ai matrimoni civili" di cui all'allegato 2, le parti concordano nell'affermare che oggetto dell'incentivazione sono anche le prestazioni effettuate nelle giornate feriali, al di fuori del normale orario di lavoro, così come esplicitato nella parte relativa alle modalità di ripartizione dell'incentivo.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano nell'affermare che il divieto di cumulo di cui all'art. 8, comma 8 del CCDI 2017-2019 non si applica in riferimento all'indennità di disagio percepita dagli operatori dello Sportello Facile.

Dichiarazione congiunta n. 5

Alla luce delle considerazioni espresse dalla Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna con deliberazione n. 152/2017/PAR del 12/10/2017, le parti si riservano di effettuare un approfondimento sulle modalità di quantificazione e di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017, limitatamente agli incentivi di performance e agli incentivi per funzioni tecniche, procedendo, qualora necessario, alla loro rideterminazione sulla base delle nuove indicazioni fornite dalla Corte.

UIL FLC

FR- C612

Stefano

Delleo