

COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

COMUNE DI CESENA

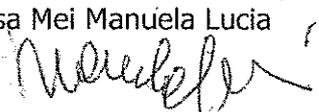
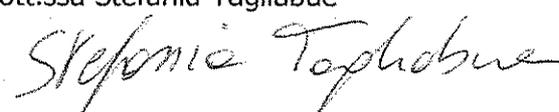
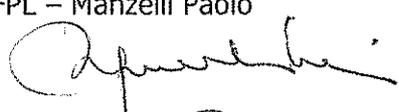
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2015

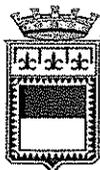
(REVISIONE DEL CCDI NORMATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2013 E MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015)

Il giorno 23/12/2015, presso la sede del Comune di Cesena, 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, a seguito dell'approvazione della delibera di Giunta che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato indicato in oggetto

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena – Comparto Regioni e Autonomie Locali (revisione del CCDI normativo del 20/09/2013 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2015).

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 - Pandolfi Dorotea 
	UIL-FPL – Manzelli Paolo 
	DICCAP-SULPM – Rondini Giampiero 
	per la RSU 



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

COMUNE DI CESENA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – PERSONALE NON DIRIGENTE

Art. 1

Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente accordo ha per oggetto gli istituti economici previsti e disciplinati dal CCNL di comparto da esso demandati al presente accordo e le relative risorse decentrate per l'anno 2015.
2. Lo stesso si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cesena inquadrato nel comparto contrattuale Regione ed enti 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 l'anno 2015 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.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

Art. 3

Incentivi alla performance

1. Il sistema di valutazione del personale del Comune di Cesena è disciplinato nell'atto deliberativo di Giunta n. 189 del 12/06/2012 e s.m.i., avente ad oggetto "Sistema di valutazione della Performance individuale del personale. Approvazione".
2. Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa di Ente, della struttura di appartenenza, con riferimento agli obiettivi di gruppo assegnati, e della performance individuale collegata alle competenze individuate e ai comportamenti organizzativi.
3. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e di valutazione.
4. 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. In fase di prima applicazione, 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 4 mesi.
 - 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



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

- 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 e delle assenze per recupero orario di lavoro straordinario. 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).

Art. 4

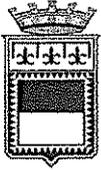
Indennità: fattispecie, criteri, valori

1. I compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. e), f) ed i) 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) 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 sospendere l'erogazione.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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 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 sospendere 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.
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:



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

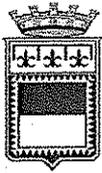
- per la tipologia a):
 - al personale che svolge mansioni di necroforo affossatore, € 2,23 al giorno;
 - al personale esecutore o collaboratore tecnico, € 1,78 al giorno;
 - ai messi notificatori addetti all'attività esterna e al personale che svolge le mansioni di autista, € 1,15 al giorno;
 - per 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;
9. Per la presente indennità gli importi giornalieri si intendono calcolati su 26 giornate lavorative mensili.

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



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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 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;
 - C. referente interno per la gestione operativa della struttura in riferimento alle cucine comunali e statali e di vigilanza sull'applicazione del piano di autocontrollo nell'ambito del sistema Haccp, così come risultante da atto formale di assegnazione da parte del dirigente competente. Il referente incaricato è individuato anche quale referente per la struttura di competenza verso soggetti esterni. La presente indennità ha decorrenza dall'atto di formale assegnazione dell'incarico (si veda nota a verbale);
 - 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, con profilo di collaboratore cuoco, l'indennità di cui al comma 4 lett. c) è riconosciuta nella misura di seguito stabilita:
 - Euro 300 annui in caso di sussistenza dei requisiti previsti al comma 4, lett. c);
 - c) 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.

(*) 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.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

- d) 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.
- e) 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.
- f) Al personale di cat. C che esercita in modo stabile le funzioni di stato civile, anagrafe, elettorale viene riconosciuta un'indennità, per particolari responsabilità, ai sensi dell'art. 36 – comma 2 – in ragione di euro 150,00 annui, per 12 mensilità, escludendo le funzioni di delega per le sottoscrizioni elettorali.
- g) Al personale di categoria B, C e D che svolge in modo prevalente attività avanzate relative alla gestione informatica dei documenti (es. acquisizione ottica via scanner, archiviazione di documenti digitali, gestione della casella di posta elettronica certificata, manutenzione dei registri informatici ecc.), è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità per euro 150,00 annui, per 12 mensilità. La definizione dei dipendenti destinatari di tale indennità è effettuata dai dirigenti dei settori interessati, in relazione alle funzioni stabilmente assegnate al singolo lavoratore.
5. Le indennità di cui alle lettere f) e g) del presente articolo non sono cumulabili con le indennità di cui alle lettere precedenti.
6. 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.

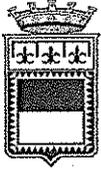
Art. 9

Criteria generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione

1. Le risorse rese disponibili dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione, 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:
- 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. Per l'anno 2015, si stabilisce che la maggiorazione prevista dalla normativa attribuita ai dipendenti è definita nella misura del 10%;
 - la restante quota del 50% viene distribuita secondo le modalità richiamate nel precedente art. 3.

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.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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'OV, 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.
4. Per l'anno 2015 i criteri di ripartizione dei progetti finanziati ai sensi del presente articolo sono riportati in allegato (Allegato 2).

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 3).

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 4).

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

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



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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 36 ore.

Art. 16

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del contratto, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano, salvo impedimenti, entro trenta giorni dal ricevimento di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 01/04/1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 17

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. Il presente accordo viene applicato in via sperimentale per il periodo di un anno, decorso il quale la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali si incontreranno entro giugno 2014 per valutarne gli effetti dell'applicazione con particolare riferimento al mantenimento degli equilibri fra i vari capitoli di spesa del fondo rispetto all'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle stesse. In tale sede, in base alle risultanze del sistema di monitoraggio, le parti potranno procedere, se necessario, alla revisione del presente accordo.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO DECENTRATO

INDENNITA' SPORTELLO 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



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO DECENTRATO

PROGETTI DI SVILUPPO DA INCENTIVARE AI SENSI DELL'ART. 15, COMMA 5, DEL CCNL 1/4/1999.

1. Obiettivo 25.5 - "Assistenza ai matrimoni civili"

Nell'ambito del Progetto Strategico "Sportello del Cittadino: la centralità della qualità", l'Amministrazione Comunale intende implementare e migliorare la fruibilità dei servizi erogati presso lo Sportello del Cittadino, con particolare attenzione alla gestione delle celebrazioni dei matrimoni civili in orario festivo e prefestivo (sabato mattina e domenica). In particolare, per l'anno 2015, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di implementare e migliorare il servizio garantendo la presenza, nei suddetti orari, del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti per la celebrazione dei matrimoni, sia presso la sede municipale che presso le sedi esterne di Villa Silvia e della Rocca Malatestiana (obiettivo 25.5 del PEG 2015).

L'oggetto dell'incentivazione

Oggetto dell'incentivazione sono le prestazioni effettuate nelle giornate festive e pre-festive, al di fuori del normale orario di lavoro, nelle quali i dipendenti siano stati direttamente coinvolti, indipendentemente dal numero di interventi richiesti nell'arco della giornata.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo complessivamente previsto per il 2015 per il potenziamento dei servizi suddetti è pari ad € 8.500,00.

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 pre-festiva ed euro 60,00 per ogni giornata festiva.

Saranno inoltre riconosciuti, secondo le modalità previste dal CCNL, gli straordinari per il periodo di intervento.

2. Obiettivo 56.4 - "Potenziamento e miglioramento del servizio di pronto intervento"

Il Progetto, inserito nel PEG 2015 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 27/01/2015, si pone l'obiettivo di potenziare e migliorare il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, al fine di garantire 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 trimestralmente alla verifica del raggiungimento dei target degli indicatori previsti dall'obiettivo 56.4. Una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo si procede alla ripartizione dell'incentivo secondo le seguenti modalità:



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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, 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.

POLIZIA MUNICIPALE

Nell'ambito del processo di riorganizzazione del Settore Polizia Municipale, l'Amministrazione Comunale, per il triennio 2015-2017, si pone l'obiettivo di potenziare il livello di sicurezza in ambito urbano e migliorare, rendendolo più efficace, il rapporto con il cittadino, prevedendo nei propri strumenti di programmazione, i progetti e gli indicatori specifici attraverso i quali verificare periodicamente l'andamento degli obiettivi strategici allo scopo individuati e valutarne l'efficacia.

In particolare, per l'anno 2015, l'incentivazione del personale del settore Polizia Municipale è collegata ai progetti strategici 35.1 "Consolidamento del livello di sicurezza urbana anche in collaborazione con le altre forze dell'ordine" e 35.2 "Rendere più efficace il rapporto della polizia municipale con il cittadino", inseriti nel Peg 2015, approvato con delibera di Giunta n. 11 del 27/01/2015. Tali progetti si inseriscono nell'ambito del Macro-Progetto "Legalità e sicurezza urbana" all'interno del Programma strategico "La città sicura" che, nell'ambito delle linee programmatiche del mandato 2014-2019, si pone l'obiettivo di monitorare costantemente il territorio con forze dell'ordine ben organizzate e telecamere di controllo che possano rendere le famiglie e i cittadini più tranquilli e sicuri nella loro quotidianità.

3. Obiettivo 35.1 "Consolidamento del livello di sicurezza urbana anche in collaborazione con le altre forze dell'ordine"

L'obiettivo strategico "Consolidamento del livello di sicurezza urbana anche in collaborazione con le altre forze dell'ordine" si pone l'obiettivo di elaborare una strategia complessiva per garantire la sicurezza in ambito urbano, attraverso la previsione di servizi coordinati con le altre forze di Polizia, la presenza sul territorio della Polizia Locale anche nelle fasce notturne e un miglior utilizzo "organizzato" della videosorveglianza. Per l'anno 2015, il progetto intende garantire una maggiore e più efficace presenza sul territorio in orario notturno nel periodo luglio-dicembre 2015, per tutti i giorni della settimana, presidiando il territorio nelle prime ore notturne, attraverso la previsione di specifiche soluzioni organizzative che consentano una maggiore flessibilità nei turni di lavoro e una migliore sinergia tra il personale, nonché il potenziamento della sicurezza in occasione di manifestazioni sportive e grandi eventi. Per la realizzazione di tale obiettivo l'Amministrazione intende porre in essere una specifica modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto nella realizzazione delle seguenti azioni, ritenute particolarmente strategiche:



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

Azione 1: consolidamento sicurezza urbana;

Azione 2: consolidamento sicurezza manifestazioni sportive/grandi eventi.

Per quanto riguarda, in particolare, l'azione 1, è prevista l'attivazione di un turno specifico 19.00-02.00 per il periodo luglio-dicembre 2015, per circa 180 servizi, che andrà a sostituire od integrare (in relazione alle necessità di servizio) l'attuale servizio serale con orario 18.45-00.45. L'ora di lavoro in più rispetto al turno ordinario verrà considerata come eccedenza oraria da mettere a recupero.

Al personale coinvolto nella turnazione serale la notte di Capodanno, verrà riconosciuto, esclusivamente per tale servizio, un incentivo in misura doppia rispetto a quanto ordinariamente previsto per gli altri servizi rientranti nel progetto.

Il personale coinvolto nella realizzazione di tali azioni sarà individuato con i criteri attualmente in vigore per la definizione dei turni.

L'oggetto di incentivazione

Per quanto riguarda l'azione 1, il personale interessato all'incentivazione sarà il personale coinvolto nella turnazione serale. Il personale degli uffici partecipa alla realizzazione del progetto in misura non superiore al 70% rispetto alla turnazione del restante personale. Di norma, la pattuglia serale sarà composta da tre operatori più un'unità alla Centrale operativa. All'unità che presta servizio alla Centrale operativa verrà riconosciuta una quota pari al 60% dello specifico premio incentivante.

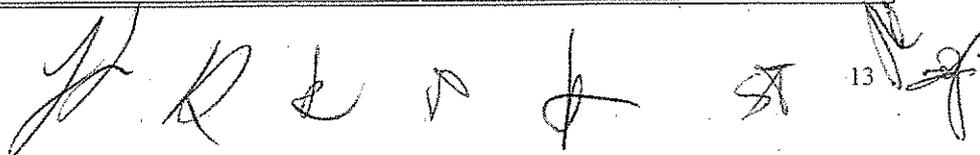
Nell'azione 2 saranno coinvolti gli operatori chiamati a svolgere le funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza in occasione di manifestazioni sportive/grandi eventi. Per il triennio 2015-2017, l'Amministrazione intende porre in essere una specifica modalità di incentivazione, sulla base degli indicatori previsti annualmente nel PEG, che saranno presi a riferimento per l'attribuzione degli incentivi.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo complessivamente previsto per il 2015, tenuto conto delle tempistiche necessarie per la sottoscrizione del presente accordo e delle attività già svolte nel corso dell'anno, viene quantificato in complessivi € 42.500, di cui € 30.000 destinati all'azione 1 ed € 12.500 all'azione 2. Periodicamente verrà effettuata una valutazione dei risultati conseguiti attraverso l'analisi degli indicatori di riferimento e si valuterà lo stato di realizzazione del progetto rispetto ai target previsti.

Per l'anno 2015 si prevedono i seguenti indicatori:

	Indicatore	Target 2015
1	nr. controlli effettuati su pubblici esercizi, manifestazioni, eventi, con modulistica predisposta che rilevi la tipologia del controllo (ad esempio: orari pubblici esercizi, violazioni rilevate, occupazioni di suolo pubblico, ecc.)	nr. 450 controlli
2	nr. controlli guida in stato di ebbrezza (etilometro ed Alcoblow).	nr. 1.000 controlli
3	posti di controllo stradale di almeno 30 minuti effettuati nel terzo turno.	Almeno 260
4	Nr. veicoli fermati e controllati nel terzo turno	Almeno 1.300
5	posti di contatto con il territorio (soste di almeno 15 minuti in zone prevalentemente esterne al centro storico)	Nr. 300 posti di contatto
6	controllo sicurezza manifestazioni sportive/grandi eventi.	% servizi di controllo effettuati sul nr. manifestazioni sportive-grandi eventi > 90%

 13



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

Per le attività previste nel progetto, la liquidazione dell'incentivo avverrà secondo lo schema seguente:

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

4. Obiettivo 35.2 "Rendere più efficace il rapporto della polizia municipale con il cittadino"

L'obiettivo strategico "Rendere più efficace il rapporto della Polizia Municipale con il cittadino" si pone la finalità di creare un ufficio unico di accoglienza ove il cittadino possa rivolgersi per rapportarsi con il Settore Polizia Municipale. In particolare, per l'anno 2015, il progetto si pone l'obiettivo di ampliare l'orario di apertura degli uffici al pubblico e rendere operativo un meccanismo di rilevazione e analisi della customer satisfaction rispetto a tutti i servizi della Polizia Municipale. Per la realizzazione di tale obiettivo l'Amministrazione intende porre in essere una specifica modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto nella realizzazione delle seguenti azioni, ritenute particolarmente strategiche:

Azione 1: ampliamento dell'orario di apertura al pubblico;
Azione 2: analisi customer satisfaction.

Per quanto riguarda, in particolare, l'azione 1, l'indicatore previsto per l'anno 2015 è rappresentato dall'apertura degli uffici al pubblico anche nelle giornate di martedì e venerdì per complessive 6 ore settimanali, dal 1° giugno 2015 al 31 dicembre 2015.

L'oggetto di incentivazione

Nell'azione 1 sarà coinvolto tutto il personale che presta servizio negli uffici, compreso il personale della Centrale Operativa, mentre nell'azione 2 sarà coinvolto tutto il personale del Settore Polizia Municipale. Nell'ambito di tali azioni sono stati individuati degli indicatori di risultato che saranno presi a riferimento per l'attribuzione degli incentivi, secondo le modalità di seguito previste.

Modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo complessivamente previsto per il 2015, per le azioni 1 e 2, tenuto conto dell'annualità in corso, è pari ad euro 12.500, di cui 3.500 euro destinati all'azione 1 ed euro 9.000 destinati all'azione 2.

Per l'anno 2015, per le azioni 1 e 2, sarà effettuata periodicamente una rilevazione dei risultati conseguiti per ogni azione attraverso l'analisi degli indicatori di riferimento e si valuterà lo stato di realizzazione delle stesse rispetto ai target previsti.

Per l'azione 1, se i risultati raggiunti saranno in linea con il target di riferimento (o con almeno il 90% dello stesso), si procederà alla liquidazione dell'intero incentivo, che sarà ripartito tra il personale coinvolto in base alle ore lavorate e all'indicatore di performance individuale; negli altri casi si propone la seguente modalità di liquidazione:



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

% di raggiungimento degli obiettivi	Budget liquidabile
> 90	100% del budget riferito al periodo di valutazione
DA 85% A 90%	90% del budget riferito al periodo di valutazione
DA 80% A 84,99%	80% del budget riferito al periodo di valutazione
DA 70% A 79,99%	70% del budget riferito al periodo di valutazione
DA 60 A 69,99%	50% del budget riferito al periodo di valutazione
< 60	nessun incentivo riferito al periodo di valutazione

Per l'azione 2, la liquidazione dell'incentivo avverrà sulla base del raggiungimento del livello di soddisfazione ottenuto nella rilevazione effettuata all'utenza secondo lo schema seguente, valido per l'anno 2015. Per gli anni successivi, si terrà conto dell'indicatore di customer ottenuto e si andrà a ridefinire l'indicatore in una logica di crescita.

Indicatore di customer (media aritmetica semplice del risultato ottenuto per ogni indicatore previsto, su base 10)	Budget liquidabile
> di 6,5	100% del budget riferito al periodo di valutazione
compreso tra 6 e 6,50	70% del budget riferito al periodo di valutazione
compreso tra 5,5 e 5,99	50% del budget riferito al periodo di valutazione
< di 5,5	nessun incentivo riferito al periodo di valutazione

Il budget sarà poi distribuito tenendo conto della valutazione ottenuta nella scheda di valutazione della performance individuale nella parte competenze.

L'azione 2 sarà accompagnata da un percorso formativo specifico che, tenendo conto anche di quanto emerso nei risultati dell'indagine sullo stress lavoro correlato, sia di supporto al personale nella gestione del rapporto con l'utenza e nella gestione dei conflitti.

5. Attivazione dei servizi da gestire in forma associata nell'ambito dell'Unione Valle del Savio" (rif. Allegato 2 al CCDI 2014)

Nell'anno 2015 è proseguita la partecipazione del Comune di Cesena all'Unione Valle del Savio con il consolidamento di alcune funzioni per le quali è stata sperimentata, già dal 2014, la gestione in forma associata, modificando sostanzialmente l'organizzazione presente e introducendo modalità di erogazione del servizio su un ambito territoriale più vasto a parità di risorse. Tale progetto strategico ha coinvolto diversi settori dell'ente, così come evidenziato nel PEG 2015, nel quale sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

Staff del Segretario Generale

Obiettivo 5.1 – Convenzionamento con l'Unione dei Comuni per la gestione dei progetti europei;

Obiettivo 7.1 – Analisi, studio e realizzazione dell'avvocatura unica convenzionata;

Obiettivo 19.4 – Convenzionamento ed implementazione dell'attività di programmazione per l'Unione dei Comuni Valle del Savio;

Obiettivo 19.7 – Adeguamento e semplificazione dei siti web del Comune e dell'Unione Valle del Savio e realizzazione intranet dell'Unione.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

Settore Personale e Organizzazione

Obiettivo 15.1 – Attivazione e sperimentazione della gestione associata delle funzioni Personale ed Organizzazione con l'Unione Valle del Savio;

Obiettivo 15.2 – Progettazione e sperimentazione del nuovo sistema formativo integrato per il comune di Cesena e tutti gli enti dell'Unione Valle del Savio;

Obiettivo 15.3 – Revisione e allineamento del codice di organizzazione del personale alle strategie e regole di gestione del personale del Comune e dell'Unione;

Obiettivo 15.4 – Revisione del sistema dei profili professionali, rideterminazione della dotazione organica e approvazione piano assunzioni;

Obiettivo 15.5 – Revisione del CCDI parte normativa e rideterminazione fondi salario accessorio.

Settore Servizi economico-finanziari

Obiettivo 17.1 – Gestione bilanci Unione Vallesavio e Comuni Verghereto e Montiano;

Obiettivo 20.1 – Attivazione della Gestione associata del servizio tributi e revisione delle disposizioni regolamentari.

Settore Servizi al cittadino e Innovazione tecnologica

Obiettivo 25.2 – Potenziamento dei servizi on-line e proseguimento nella digitalizzazione dei procedimenti;

Settore Servizi Amministrativi e Patrimonio

Obiettivo 18.1 – Integrazione con l'Unione della gestione delle assicurazioni in una logica di risparmi di gestione: studio di fattibilità;

Obiettivo 18.2 – Realizzazione di uno studio per la gestione multiente dell'Autoparco Comunale;

Obiettivo 21.1 – Armonizzazione della gestione del patrimonio del Comune di Montiano.

Settore Scuola, Sport e Partecipazione

Obiettivo 40.4 – Completamento della revisione del Codice di Pubblica Istruzione.

Tutela dell'Ambiente e del Territorio

Obiettivo 67.4 – Realizzazione di un nuovo modello di gestione delle emergenze di protezione civile.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

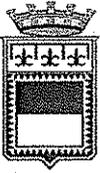
L'incentivo complessivamente previsto per il 2015 verrà ripartito tra il personale dei Settori/Servizi coinvolti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal Nucleo di Valutazione in sede di verifica PEG 2015, e del grado di impegno individuale richiesto, così come attestato dal dirigente di riferimento, così come previsto nell'accordo 2014.

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, che sarà ripartito tra il personale coinvolto, in base al 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 secondo i seguenti parametri:

Parametro di settore	Grado di coinvolgimento del settore nelle attività del progetto	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 coinvolgimento di	Grado di coinvolgimento del dipendente nelle attività del progetto	parametro
	Limitato	0,60
	Medio	0,80
	elevato	1,00



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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.

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.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati ai settori sul "progetto Unione", l'Organo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione del budget disponibile.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

ALLEGATO N. 3 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. 161 del 03/05/2011)

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 03/05/2011 l'Amministrazione Comunale di Cesena ha rinnovato per anni 3, a decorrere dall'8 maggio 2011, l'Accordo di collaborazione sottoscritto il 1° marzo 2010 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 lo svolgimento del servizio previsto da tale accordo, il CORECOM Emilia-Romagna corrisponderà all'Amministrazione Comunale di Cesena, per l'anno 2015, un contributo forfettario annuo onnicomprensivo di € 4.000,00 (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.

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.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO DECENTRATO

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

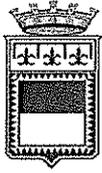
1. Per i dipendenti impiegati presso la struttura che si occupa delle entrate tributarie l'art. 3 c. 57 della legge 662 /96 così come richiamato dall'art. 59 c. 1 lettera p del D. Lgs. 446/97 prevede espressamente la costituzione di un sistema incentivante 'speciale', disponendo che una percentuale del 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.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

ALLEGATO N. 5 AL CONTRATTO DECENTRATO

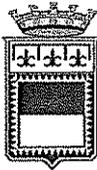
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (di seguito denominato «Codice»), come introdotti dall'art. 13-bis del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 (in S.O. n. 70, relativo alla G.U. 18/8/2014, n. 190).
2. Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione, costituito per le attività di progettazione di opere o di lavori a cura del personale interno: responsabile del procedimento, incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché loro collaboratori, così come identificati con atto formale da parte del competente responsabile.
3. Rientrano nell'ambito applicativo del presente regolamento le attività di progettazione di livello preliminare, definitivo ed esecutivo inerenti ai lavori pubblici, intesi come attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro di opere. Per "opera" si intende il risultato di un insieme di lavori, che di per sé espliciti una funzione economica o tecnica.
4. Rientrano tra le prestazioni disciplinate dal regolamento le varianti ai progetti di lavori, nei casi previsti dall'art. 132, comma 1, del codice, ad eccezione della lettera e), limitatamente al loro importo e alla loro dimensione, purché aventi propria autonomia sotto il profilo delle prestazioni necessarie alla loro redazione e del procedimento di approvazione.
5. Restano esclusi i lavori di manutenzione ordinaria, così qualificati ai sensi del codice e del regolamento di attuazione (D.P.R. n. 207/2010) e relativi allegati, a prescindere dalla presenza o meno, all'interno del relativo procedimento di aggiudicazione, di un'attività di progettazione.
6. Ai fini del presente regolamento, si intendono:
 - a) per "Codice", il decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e successive modificazioni e integrazioni;
 - b) per "DPR 207/2010", il decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207 e successive modificazioni e integrazioni;
 - c) per "Fondo", il fondo per la progettazione e l'innovazione, previsto e disciplinato dall'articolo 93, commi da 7-bis a 7-quater del Codice;
 - d) per "RUP", il Responsabile del procedimento di cui all'articolo 10 del Codice;

Art. 2 - Costituzione del fondo per la progettazione e l'innovazione

1. A valere sugli stanziamenti di cui all'art. 93, comma 7, del Codice, l'Amministrazione Comunale destina ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura pari al 2% degli importi posti a base di gara di ciascuna opera o lavoro. La percentuale effettiva di alimentazione del fondo, è stabilita in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare, sulla base dei parametri indicati nelle tabelle 1 e 2.
2. L'effettiva percentuale di alimentazione, per ogni opera o lavoro, è data dall'applicazione dei seguenti parametri:
 - a) Parametro di entità (PE), compreso tra 1 e 0,80, secondo i seguenti scaglioni:



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

TABELLA 1	
Importo a base di gara dell'opera (o lavoro)	PE
Fino a € 1.000.000,00	1,00
Oltre € 1.000.000,00 e fino a € 3.000.000,00	0,90
Oltre € 3.000.000,00	0,80

b) Parametro di complessità (PC), compreso tra 1,00 e 0,90 secondo i seguenti livelli:

TABELLA 2	
Ambito di applicazione	PC
Progetti o interventi infrastrutturali e stradali che riguardano anche parti strutturali, impiantistiche o di restauro.	1,00
Progetti o interventi infrastrutturali e stradali che riguardano anche un solo elemento tra quelli sopra richiamati.	0,95
Progetti o interventi non compresi in altri casi della presente tabella	0,90

3. Per determinare l'ammontare del fondo si applica la seguente formula:

$$2\% * PE * PC = \text{percentuale da applicare}$$

TABELLA 3	
Importo a base di gara dell'opera (o lavoro)	Quota da destinare al fondo (F)
Fino a € 1.000.000,00	$F = I * 0,02 * PC$
Oltre € 1.000.000,00 e fino a € 3.000.000,00	$F = [€ 20.000,00 + (I - € 1.000.000) * 0,018] * PC$
Oltre € 3.000.000,00	$F = [€ 56.000,00 + (I - € 3.000.000) * 0,016] * PC$

Dove:

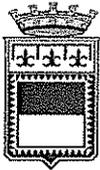
I = importo a base di gara

- Le risorse per la costituzione del fondo di cui ai commi precedenti sono previste e accantonate nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto dell'opera o lavoro.
- L'ammontare del fondo per la progettazione e l'innovazione non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi.
- Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento, l'importo del fondo gravante sulla singola opera o lavoro viene ricalcolato sulla base del nuovo importo a base di gara. Nel caso di progettazione effettuata da tecnici interni, le varianti in corso d'opera derivanti da errori di progettazione non comportano aumento della quota di fondo.

Art. 3 - Destinazione del fondo per la progettazione e l'innovazione

1. Il fondo viene destinato nel seguente modo:

- L'80% è ripartito tra il RUP e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione;
- Il 20% è destinato all'acquisto, da parte dell'Ente, di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

2. Gli oneri fiscali (IRAP), gravanti sulla quota da ripartire tra i dipendenti, sono dedotti in via preventiva dall'80%, di cui al comma 1, lettera a).
3. La quota incentivante di cui al comma 1, lettera a), viene così suddivisa:
 - a) una quota pari al 2% da destinare alla struttura competente in materia di contratti e gare, per l'attività relativa alla predisposizione della bozza di contratto e revisione del capitolato; tale quota viene riconosciuta anche in presenza dei progetti di cui all'art. 6;
 - b) la restante quota, pari al 98%, da destinare al restante personale ivi individuato, secondo le modalità di cui agli articoli seguenti.

Art. 4 - Conferimento degli incarichi di progettazione interna

1. L'affidamento degli incarichi di progettazione interna ai dipendenti è effettuato con provvedimento formale del Dirigente del settore tecnico cui compete la realizzazione dell'opera o del lavoro, tenendo presente, ove possibile e considerate le professionalità presenti nonché l'esperienza acquisita, del principio di rotazione del personale. In particolare:
 - a) individua il personale tecnico titolare e assegna allo stesso uno o più ruoli di seguito elencati:
 - Ruolo 1) Responsabile del Procedimento;
 - Ruolo 2) progettista del progetto preliminare;
 - Ruolo 3) progettista del progetto definitivo;
 - Ruolo 4) progettista del progetto esecutivo;
 - Ruolo 5) coordinatore della sicurezza in fase di progettazione;
 - Ruolo 6) direttore dei lavori;
 - Ruolo 7) coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - Ruolo 8) collaudatore;
- I ruoli 2), 3), 4), 6) e 8) possono suddividersi nelle seguenti tipologie:
- architettonico;
 - strutturale;
 - impiantista.
- b) individua, ad inizio anno, il gruppo dei collaboratori tecnici e amministrativi che coadiuvano tutti i tecnici titolari nello svolgimento del loro ruolo per gli aspetti di carattere tecnico e per la predisposizione dei relativi atti.
2. Il Dirigente, sentito il Responsabile del procedimento, può, con proprio provvedimento motivato, modificare la composizione del gruppo di lavoro e la distribuzione al suo interno di Ruoli, attività e compiti, per cause non prevedibili al momento della sua iniziale costituzione.
 3. Nel caso in cui non sia necessario individuare i ruoli 5) e 7), la relativa quota spetta, rispettivamente, al progettista esecutivo (ruolo 4) e al direttore dei lavori (ruolo 6).

Art. 5 - Riparto delle somme destinate all'incentivazione dei dipendenti

1. La quota di fondo di cui all'art. 3, comma 3, lett. b), destinata alle prestazioni per la progettazione, viene ulteriormente suddivisa in due parti distinte:
 - quota A, pari al 30% di tale fondo, destinata ai tecnici titolari e ripartita per singolo progetto;
 - quota B, pari al restante 70%, destinata ai tecnici titolari e al gruppo dei collaboratori tecnici e amministrativi di cui all'art. 4, comma 1, lett. b), che concorre a costituire un fondo che viene suddiviso tra tutti i tecnici, collaboratori tecnici e amministrativi con le modalità previste al punto 9).



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

2. La quota A viene ripartita, tra i tecnici interessati, per ciascuna opera o lavoro, secondo le seguenti modalità:

TABELLA 4		
Ruolo	Quota base	
1) Responsabile del procedimento	FP1	5 parti di FP
2) Progettista/i del progetto preliminare	FP2	6 parti di FP
3) Progettista/i del progetto definitivo	FP3	15 parti di FP
4) Progettista/i del progetto esecutivo	FP4	20 parti di FP
5) Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione	FP5	2 parti di FP
6) Direttore dei lavori	FP6	32 parti di FP
7) Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione	FP7	15 parti di FP
8) Collaudatore	FP8	5 parti di FP

Dove:

FP = Fondo per la progettazione

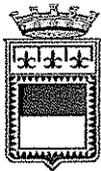
3. Per i ruoli 2), 3), 4) e 6), in presenza di più tipologie di progettista/direttore dei lavori, la relativa quota di FP viene riconosciuta secondo le seguenti percentuali:

TABELLA 5			
Architettonico	65%	60%	80%
Strutturale	20%	40%	-
Impiantista	15%	-	20%

4. Per il ruolo 8), le percentuali di FP spettanti sono riconosciute secondo la seguente tabella:

TABELLA 6			
Architettonico	63%	100%	65%
Strutturale	37%	-	20%
Impiantista	-	-	15%

5. Quando un ruolo è assegnato ad un solo tecnico titolare, la quota di FP che gli spetta coincide con la quota base di cui alla tabella 4.
6. Quando il tempo di realizzazione dell'opera (o del lavoro) indicato nel certificato di collaudo (o di regolare esecuzione) supera quello indicato nel progetto esecutivo, eventualmente aggiornato dall'atto di sottomissione o dall'atto aggiuntivo al contratto principale, a causa di errori od omissioni del progetto esecutivo, FP è ridotto in percentuale pari all'aumento del tempo di realizzazione. Il limite della riduzione di FP è il suo azzeramento.
7. Quando il costo di realizzazione dell'opera (o del lavoro) indicato nel certificato di collaudo (o di regolare esecuzione) supera quello indicato nel contratto principale, eventualmente aggiornato dall'atto di sottomissione o dall'atto aggiuntivo al contratto principale, a causa di errori od omissioni del progetto esecutivo, FP è ridotto in percentuale pari all'aumento del costo di realizzazione. Il limite della riduzione di FP è il suo azzeramento.
8. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, costituiscono economie. Costituiscono, altresì, economie le eventuali quote parti di incentivo corrispondenti a prestazioni svolte dal personale con qualifica dirigenziale.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

9. La quota B, di cui al comma 1, va a confluire in un fondo complessivo settoriale e viene suddivisa tenendo conto dei seguenti coefficienti:

- a) Collaboratori tecnici coeff. 1
- b) Collaboratori amministrativi coeff. 0,25
- c) Assistenti tecnici alla D.L. coeff. 0,25

10. I coefficienti di cui al comma precedente possono essere variati in più o in meno, fino ad un massimo di 0,50 punti, su determinazione del dirigente di settore. I coefficienti di cui al comma 9 vengono riproporzionati in base alla tipologia del rapporto di lavoro part-time e rispetto alle assenze, secondo le fasce di decurtazione previste dal CCDI del Comune di Cesena, come di seguito specificato:

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

11. I titolari di incarichi specifici di cui all'art. 4, comma 1, rientrano nella suddivisione anche della quota B. Il dirigente ne tiene conto nella definizione del coefficiente di ripartizione della quota B.

Art. 6 - Particolari modalità di realizzazione delle opere

1. Nel caso di *Finanza di progetto*, di concessioni di costruzione e gestione e di dialogo competitivo nel quale tutte le attività tecniche sono svolte esternamente all'Amministrazione, viene riconosciuta una quota di incentivo spettante al RUP pari al 10%; tale incentivo è riconosciuto per il 50% direttamente al RUP e per il restante 50% confluisce nel fondo di cui all'art. 5 comma 9. Le quote di incentivo relative ad attività esternalizzate costituiscono economia.

Art. 7 - Termini temporali e penalità

1. L'assegnazione degli incarichi è effettuata nell'ambito della programmazione annuale dei lavori pubblici.
2. Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.
3. Ai fini dell'erogazione delle somme ai dipendenti, è necessario l'accertamento positivo da parte del Dirigente dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.
4. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte nei tempi previsti, senza errori o ritardi imputabili ai dipendenti incaricati.
5. Qualora, durante l'esecuzione di lavori relativi a progetti redatti dal personale interno, insorga la necessità di apportare varianti in corso d'opera per le ragioni indicate dall'articolo 132, comma 1, lettera e), del Codice, al responsabile del procedimento nonché ai firmatari del progetto non è corrisposto alcun incentivo; ove già corrisposto, l'Ente procederà al recupero delle somme erogate.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'art. 132, comma 1, lettere a), b), c) e d) del Codice.

Art. 8 - Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione dell'incentivo avverrà mediante apposito atto redatto dal Dirigente, nel seguente modo:
 - a) per la fase progettuale, solo ad avvenuto avvio della procedura di appalto (pubblicazione del bando, invio delle lettere di invito, ecc.); è esclusa l'erogazione di incentivi per opere per le quali non si proceda all'appalto, per qualsiasi motivo;
 - b) per la fase esecutiva, solo ad avvenuta approvazione degli elaborati finali (certificato di collaudo o di regolare esecuzione).
2. Alla liquidazione delle quote individuali si provvede annualmente con presa visione da parte dei tecnici del prospetto di suddivisione delle quote per eventuali osservazioni e successiva determinazione del dirigente di Settore, da effettuarsi, di norma, in tempi utili ai fini dell'erogazione dell'incentivo da liquidarsi indicativamente nel mese di aprile.
3. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare in ogni caso, l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
4. Nel caso in cui, per qualsiasi motivazione, siano erogate somme in eccesso, queste vengono recuperate a valere sulle successive mensilità di retribuzione.

Art. 9 - Assicurazione

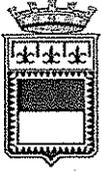
1. L'amministrazione provvederà a stipulare per i progettisti, salvo quanto già previsto dalla specifica polizza assicurativa stipulata per il personale dirigenziale, apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi derivanti dalla progettazione (art. 92, c. 7-bis, D.Lgs. 163/2006).

Articolo 10 - Disciplina transitoria

1. In sede di prima applicazione, le norme contenute nel presente regolamento hanno validità per le attività non ancora concluse comprese in progetti attivi alla data del 19 agosto 2014.
2. Ai fini del comma 1, l'Amministrazione adotterà i necessari atti per la variazione dei quadri economici dei lavori e delle opere.
3. Per tutte le attività concluse entro il 18 agosto 2014, si continua ad applicare la disciplina previgente, fermo restando che le quote di incentivo maturate dal personale di qualifica dirigenziale dal 25 giugno 2014 non possono erogate e costituiscono economie.

Articolo 11 - Entrata in vigore ed abrogazioni

1. Il presente Regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, pubblicazione che segue all'avvenuta esecutività ai sensi di legge della deliberazione di adozione.
2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 3, dall'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogato il precedente regolamento e tutte le norme regolamentari incompatibili.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

ALLEGATO N. 6 AL CONTRATTO DECENTRATO

PROCCOLLO 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.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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.

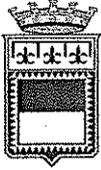
MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI.

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.



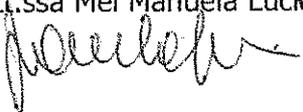
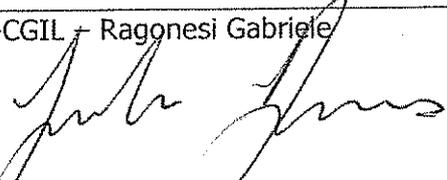
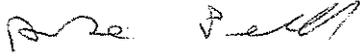
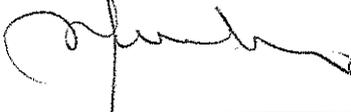
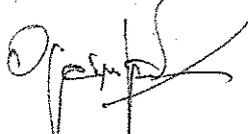
COMUNE DI CESENA

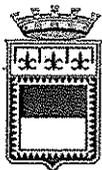
Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

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.

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 - Pandolfi Dorotea 
	UIL-FPL – Manzelli Paolo 
	DICCAP-SULPM – Rondini Giampiero 
	per la RSU  



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

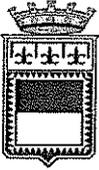
Piazza del Popolo n.10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

NOTE A VERBALE

L'attivazione dell'indennità di cui all'art. 8, comma 4, lett. C, è condizionata all'esito dell'assemblea che si terrà entro il mese di gennaio 2016.

Le parti concordano che l'art. 15 (Banca delle Ore) e l'allegato 6 saranno oggetto di successivi approfondimenti nei primi mesi dell'anno 2016.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

COMUNE DI CESENA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

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), prendono atto che le risorse decentrate complessivamente destinabili alla retribuzione accessoria per l'anno 2015, attraverso la presente contrattazione, ammontano complessivamente a € 1.678.204,05 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 2015 come risulta nell'allegato 1.

Per l'anno 2015, 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 € 176.000,00 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 € 44.000 pari alla somma massima liquidabile, riservando di destinare eventuali economie al fondo destinato alla liquidazione dei compensi incentivanti la produttività;
4. di destinare la somma di circa € 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 all'allegato 2 al contratto decentrato e tenendo conto di quanto previsto nel PEG 2015 (Obiettivo 35.1 "Consolidamento del livello di sicurezza urbana anche in collaborazione con le altre forze dell'ordine"; Obiettivo 35.2 "Rendere più efficace il rapporto della polizia municipale con il cittadino");
5. di destinare la somma di circa € 8.500,00 all'incentivazione del progetto strategico "Sportello del cittadino: la centralità della qualità" (Obiettivo 25.5 del PEG 2015 - "Assistenza ai matrimoni civili"), ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, collegato al Macro-progetto "Comune aperto e accogliente" nell'ambito del Programma strategico di mandato "La città trasparente". Per l'anno 2015, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di implementare e migliorare il servizio garantendo la presenza, in orario festivo e prefestivo (sabato mattina e domenica), del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti per la celebrazione dei matrimoni, sia presso la sede municipale che presso le sedi esterne di Villa Silvia e della Rocca Malatestiana. Per tale obiettivo sono state previste specifiche modalità di incentivazione condivise con le OO.SS. e riportate nell'allegato 2 al CCDI;
6. di destinare la somma di circa € 15.000,00 al progetto strategico "Manutenzione diffusa della città" (obiettivo 56.1 del PEG 2014), ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999.



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

obiettivo trasversale a diversi settori (personale dell'area tecnica e PM), collegato al Macro-progetto "Opere per il futuro della città" nell'ambito del Programma strategico di mandato "La città intelligente", per il quale sono state condivise con le OO.SS specifiche modalità di incentivazione riconducibili al progetto di incentivazione previsto nel CCDI del 20/09/2013;

7. di destinare la somma di circa € 30.000,00 al progetto strategico "Attivazione dei servizi da gestire in forma associata nell'ambito dell'Unione Valle del Savio" trasversale a diversi settori e collegato al programma strategico di mandato "La città Romagna". IN particolare, nell'anno 2015 si è consolidata la partecipazione del Comune di Cesena all'Unione Valle del Savio con il consolidamento di alcune funzioni per le quali è stata sperimentata, già dal 2014, la gestione in forma associata, modificando sostanzialmente l'organizzazione presente e introducendo modalità di erogazione del servizio su un ambito territoriale più vasto a parità di risorse. Per tale obiettivo verranno concordate specifiche modalità di incentivazione;
8. Di prendere atto che ai sensi dell'art. 15 comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, in applicazione di quanto disposto dall'art. 43 della legge finanziaria n. 449/97 sono destinabili € 1.600,00 al personale impiegato nei servizi oggetto di convenzione secondo le modalità definite nell'allegato 3 dell'accordo decentrato del 20/09/2013;
9. Di prendere atto che per l'anno 2015 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 nell'art. 14 dell'accordo decentrato del 20/09/2013;
10. di confermare, per l'anno 2015, quanto previsto dall'art. 9 del CCDI del 20/09/2013 in merito alle modalità di ripartizione delle eventuali risorse derivanti dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione, per un importo stimato in € 35.000,00, da accertare a consuntivo alla luce delle reali economie effettivamente realizzate;
11. di destinare la somma residua, pari a circa € 570.970,00 alla liquidazione degli incentivi collegati al raggiungimento degli obiettivi di PEG individuati dalla Giunta con le delibere n. 169/2014; n. 222/2014 e n. 286/2014, 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;
12. Di prendere atto che per l'anno 2015 le risorse destinate alle diverse finalità di cui all'art.15, comma 1, lett. k) e g), del CCNL 1/4/1999 ammontano complessivamente a circa € 135.000,00; nell'ambito della medesima somma le parti prendono atto della destinazione:
 - a. dell'importo di circa € 50.000,00 all'incentivazione dell'attività di progettazione;
 - b. dell'importo di circa € 15.000,00 alle finalità incentivanti per il personale collocato presso la struttura che si occupa delle entrate tributarie così come previsto dall'art. 3 c. 57 della legge 662/96, così come richiamato dall'art. 59 c.1 lettera p del D. Lgs. 446/97, secondo le modalità previste nell'allegato 4 dell'accordo decentrato del 20/09/2013;
 - c. dell'importo di € 2.200,00 da destinarsi all'incentivazione per i centralinisti non vedenti ai sensi dell'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113;



COMUNE DI CESENA

Settore Personale e Organizzazione

Piazza del Popolo n. 10 - 47521 Cesena

e-mail: personale@comune.cesena.fc.it

- d. dell'importo di € 50.000,00 da destinarsi ai compensi per il professionista legale dell'Ente ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000, così come regolato dalla Deliberazione GM n.15 del 20/01/2004;
- e. dell'importo di € 35.000,00 da destinarsi a incentivi per piani di razionalizzazione.

Letto, approvato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA:	PER LA PARTE SINDACALE:
Segretario Generale – Dott.ssa Mei Manuela Lucia 	F.P. – C.G.I.L.
Dirigente Settore Personale – Dott.ssa Stefania Tagliabue 	FPS – CISL
	P. FPL – UIL
	DICCAP
	R.S.U.

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO (Allegato 1)		2015
Descrizione		
Risorse stabili		1.633.836,64
Risorse variabili		724.367,41
Risorse variabili non conteggiate ai fini del confronto con spesa storica 2010 – art. 9 comma 2-bis DL78/2010 – Delibera CdC Sez. Riunite n. 51/2011		135.000,00
Totale		2.493.204,05

DETTAGLIO COSTITUZIONE FONDO

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità	
Fondo storico consolidato ai sensi dell'art.31 comma 2 ccnl 22/1/2004	1.303.820,42
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
-0,62% Monte Salar 2001	92.951,65
-0,50% Monte Salari 2001	74.961,01
-0,20% Monte Salari 2001 - Valorizz. Alte prof.	29.984,00
-0,50% Monte Salari 2003	71.471,74
-0,60% Monte Salari 2005	92.858,64
sub totale	362.227,04
Altre partite consolidate	
RIA e Maturato Economico personale cessato Art.4 c.2 CCNL5/10/2001	250.466,24
Incrementi dotazione organica/riorganizzazione stabile servizi - Art.15 c.5 parte fissa CCNL 1/4/1999	6.668,40
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	61.838,19
Incrementi per riduzione stabile Fondo Lavoro Straordinario art.14 C. 3 CCNL 1/4/1999	5.692,17
Art.33 CCNL 22/01/2004 Comma 4 lett.a) quota incremento ind. Comparto ex CCNL (quota effettivamente pagata)	
Riduzione stabile posti di organico art.15 comma 1 lettL CCNL . 1/4/99	-69.234,95
Riduzione trasferimento funzioni scuole all'ASP art.15 comma 1 lett L CCNL 1/4/99	-15.000,00
- Decurtazione Fondo art. 9 comma 2 bis L.122/2010 - limite 2010	
- Decurtazione Fondo art. 9 comma 2 bis L.122/2010 - personale cessato	
- consolidamento decurtazioni art. 9 c.2-bis L.122/2010	-90.254,63
- riduzione fondo fisso per trasferimento in Unione	-182.386,25
Totale risorse fisse	1.633.836,64

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	550.000,00

Handwritten signatures and initials:
 A large signature resembling "JL" is present on the right side.
 Below it, there are several other handwritten marks, including a stylized "2" and some initials like "of" and "ST".

Incrementi legati a risorse specifiche disposizioni di legge per incentivi – Art.15 comma 1 lett. K	
Indennità Centralinisti non vedenti	2.200,00
Recupero evasione ICI	15.000,00
Incrementi legati dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 – Art.15 comma 1 lett. d	
Risorse convenzione sale CORECOM	1.600,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti Amministrazione finanziaria	1.700,00
Eventuali risparmi derivante da disciplina straordinari	
Eventuali economie anni precedenti – Art. 17 comma 5 CCNL 1/4/1999	
Decurtazioni risorse variabili per riduzione stabile posti in organico	-1.846,11
Decurtazione Fondo art. 9 comma 2 bis L.122/2010 - limite 2010	
Decurtazione Fondo art. 9 comma 2 bis L.122/2010 - personale cessato	
- riduzione fondo variabile per trasferimento in Unione	-13.024,48
subTotale risorse variabili	724.367,41

Totale fondo da confrontare ax art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010	2.358.204,05
---	---------------------

Risorse variabili (ex art.15 c.1 lett. K e piani di razionalizzazione) da non conteggiare nei limiti di cui all'art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010	
incentivi alla progettazione.	50.000,00
compensi ISTAT	
compensi professionali avvocatura interna	50.000,00
Piani di Razionalizzazione	35.000,00
subtotale risorse variabili non conteggiate	135.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	859.367,41

Totale fondo	2.493.204,05
Totale risorse disponibili per la contrattazione (dedotte quote già assegnate per PEO e risorse allocate fuori fondo)	1.678.204,05

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)	255.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	680.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	25.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	27.000,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	190.000,00

Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller initials, located at the bottom right of the document.

valorizzazione alte professionalità	29.984,00
Indennità direzione struttura cat D3 non incaricato APO	9.900,00
TOTALE	1.216.884,00

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	210.000,00
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	
disagio attività esterna - tip. A1/A2/A3	13.000,00
disagio utenza - Tip. B2	35.000,00
disagio utenza - Tip. B1	1.000,00
disagio orario - Tip. C	700,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	177.000,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	4.500,00
Indennità particolari responsabilità archivisti informatici (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/1999)	1.650,00
Compensi produttività collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999) su progetti pdo	443.000,00
Compensi produttività INDIVIDUALE (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	127.970,05
Altri compensi produttività individuale e collettiva (art. 17 c.2, lett. i) su progetti specifici	
- convenzione sale	1.600,00
- atti notificati	1.700,00
- progetto PM azione 1 ob.35.2	3.500,00
- progetto PM azione 1 ob.35.1	30.000,00
- progetto PM azione 2 ob.35.1	12.500,00
- progetto PM azione 2 ob.35.2	9.000,00
- progetto PM azione 3	
- progetto Matrimoni e Biblioteca	8.500,00
- progetto Sicurezza del Territorio e Protezione Civile	13.500,00
- progetto trasversale avvio gestioni associate in unione	30.000,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	
Incentivi recupero ICI	15.000,00
Indennità di mansione centralinisti non vedenti	2.200,00
TOTALE	1.141.320,05

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Risorse per gli incentivi alla progettazione ex art. 92 del DLgs	50.000,00
Risorse per compensi ISTAT	
Compenso per avvocatura interna. Il compenso si riferisce	50.000,00
Incentivi su piani di razionalizzazione	35.000,00
TOTALE	135.000,00

Totale destinazioni fondo 2.493.204,05