

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLÌ-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo - anno 2016
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 13/03/2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale) Componenti – Tagliabue Stefania (Dirigente Settore Personale e Organizzazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Modifiche al testo del CCDI sottoscritto il 23/12/2015 (parte giuridica); - Utilizzo risorse decentrate anno 2016.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, Il Collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 30/03/2017 (verbale n. 9/2017) L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come previsto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2013, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2016 con deliberazione di Giunta n. 348/2015 (parte finanziaria), delibera di GC n. 61/2016 (parte obiettivi) e delibera di GC n. 103/2016 (parte attività strutturali). È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì. Con delibera di Giunta n. 24 del 28/01/2016 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2016-2018) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018. Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì, per quanto di competenza. La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Considerato quanto previsto dal sopra richiamato art. 3, comma 1, lett. g-bis) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2013, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi del Consuntivo al Bilancio e del PEG non è di sua competenza validarli.

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Allegato A Contiene modifiche al testo del CCDI sottoscritto il 23/12/2015 e, in particolare: modifica dell'art. 3, comma e) e comma g) del vigente CCDI "Incentivi alla Performance"; modifica dell'art. 15 del vigente CCDI "Banca delle ore";

Allegato B Contiene i criteri di ripartizione delle risorse decentrate 2016;

Allegato 1 Contiene la tabella analitica del fondo 2016.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

INDENNITA'

Posizioni Organizzative – Retribuzione di risultato

Importo previsto € 44.000,00
Riferimento Contratto nazionale - artt. 8-10 CCNL 31/3/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 3 e Sistema di valutazione della Performance Individuale approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 189 del 12/06/2012 e s.m.i.;
Criteri di attribuzione – Sulla base dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance approvato dall'Ente e secondo i criteri di incentivazione di cui all'art. 3 del vigente CCDI;
Obiettivo – Incentivare il raggiungimento degli obiettivi di PEG predefiniti e relativi allo sviluppo di servizi e all'innovazione.

Posizioni Organizzative – Retribuzione di posizione

Importo previsto € 176.000,00
Riferimento Contratto nazionale - artt. 8-10 CCNL 31/3/1999;
Riferimento contratto aziendale – nessuno. Regolamentato nel sistema di valutazione della posizione approvato dalla Giunta e Regolamento di Organizzazione del personale;
Criteri di attribuzione – Applicazione del sistema di graduazione delle posizioni;
Obiettivo – Responsabilizzazione dei quadri intermedi con delega di funzioni dirigenziali – Nei confronti dell'utenza, snellimento e riduzione dei tempi di adozione degli atti amministrativi.

Indennità di rischio

Importo previsto € 27.857,44
Riferimento Contratto nazionale – art. 37 CCNL 14/9/2000;
Riferimento contratto aziendale – art. 5 CCDI;
Criteri di attribuzione – prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale così come individuate dalla contrattazione decentrata;
Obiettivo – Compensare la costante ed effettiva esposizione a rischio lavorativo. Per la collettività: garantire i servizi essenziali a seguito del costante svolgimento delle attività operative rischiose da parte del personale dell'Ente (es. Servizi cimiteriali).

Indennità di turno

Importo previsto € 157.316,99
Riferimento Contratto nazionale – art. 22 CCNL 14/9/2000;
Riferimento contratto aziendale – Rinvio al contratto nazionale e agli atti organizzativi dei dirigenti;
Criteri di attribuzione – al personale coinvolto in strutture che effettuano turnazione, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in turno, differenziate per fascia oraria;

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

Indennità di reperibilità

Importo previsto € 17.933,25

Riferimento Contratto nazionale – art. 23 CCNL 14/9/2000;

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

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

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

Indennità di maneggio valori

Importo previsto € 379,60

Riferimento Contratto nazionale – art. 36 CCNL 14/9/2000;

Riferimento contratto aziendale – art. 7 CCDI;

Criteri di attribuzione - personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per fascia di importo mensile effettivamente maneggiato;

Obiettivo – indennizzare la responsabilità derivante dal maneggio di valori di cassa superiori a determinati importi mensili. Per la collettività: assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori.

Indennità specifiche responsabilità

Importo previsto € 173.406,33

Riferimento Contratto nazionale - art. 17, comma 2, lett. f) e i), CCNL 01/04/1999;

Riferimento contratto aziendale – art. 8 CCDI;

Criteri di attribuzione – coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili che operano in ambiti di attività definite. - 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. – Funzioni di Stato Civile/anagrafe/elettorale – Svolgimento di attività avanzate relative alla gestione informatica dei documenti riconducibili alla figura di "Archivista informatico";

Obiettivo – Indennizzare la responsabilità di alcune figure con particolare responsabilità organizzativa. Per l'Utenza: favorire il buon funzionamento dell'organizzazione.

Indennità di disagio

Importo previsto € 43.033,07

Riferimento Contratto nazionale - art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 01/04/1999;

Riferimento contratto aziendale – art. 6 e allegato 1 CCDI;

Criteri di attribuzione – effettivo svolgimento, in via prevalente e continuativa, di attività disagiata in relazione alle seguenti tipologie:

- a) attività che comportano lavori all'esterno in maniera prevalente e continuativa con conseguente 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.

Obiettivo – Indennizzare lo svolgimento, in via continuativa e prevalente, di una prestazione lavorativa disagiata rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria oppure rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale.

PROGETTI INCENTIVANTI

Macro-progetto: "Legalità e sicurezza urbana"

Obiettivo strategico: " Consolidamento del livello di Sicurezza Urbana"

Descrizione finalità del progetto: per l'anno 2016, il progetto intende implementare i servizi esterni, garantendo una maggiore presenza sul territorio nelle prime ore notturne per il periodo maggio-dicembre 2016 e proseguire

nell'attività di consolidamento della sicurezza in occasione di manifestazioni sportive presso lo stadio, che risultano le più consistenti sia per numero degli eventi che per la partecipazione di pubblico;
Importo - € 45.000,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 10 CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2016 e all'effettiva partecipazione alle attività.

Macro-progetto: "Legalità e sicurezza urbana"
Obiettivo strategico: "Rendere più efficace il rapporto della polizia municipale con il cittadino"

Descrizione finalità del progetto: per l'anno 2016, il progetto si pone l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio offerto al cittadino, attraverso il perfezionamento del sistema di rilevazione e analisi della customer satisfaction rispetto a tutti i servizi della Polizia Municipale;
Importo - € 10.000,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 10 CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2016 e all'effettiva partecipazione alle attività.

Macro-progetto: Opere per il futuro della città
Obiettivo: "Potenziamento e miglioramento del servizio di pronto intervento"

Descrizione finalità: l'Amministrazione si pone l'obiettivo di garantire il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, mantenendo livelli sufficienti di sicurezza del territorio. Nello specifico il progetto, trasversale a diversi settori (personale dell'area tecnica e Polizia Municipale), si pone l'obiettivo di garantire in modo tempestivo ed efficace gli interventi specialistici e quelli di tipologia vasta che coinvolgono il personale dell'ente in possesso delle competenze tecniche specifiche;
Importo - € 10.000,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 10 CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2016 e all'effettiva partecipazione alle attività.

Macroprogetto: "Comune aperto e accogliente"
Obiettivo: "Assistenza ai matrimoni civili"

Descrizione finalità: per l'anno 2016, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di mantenere la qualità del servizio raggiunta negli anni precedenti in merito alla celebrazioni dei matrimoni civili al di fuori del normale orario di lavoro, garantendo la presenza, nei suddetti orari, del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti per la celebrazione dei matrimoni, sia presso la sede municipale che presso le sedi esterne di Villa Silvia e della Rocca Malatestiana;
Importo massimo - € 8.500,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 10 CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2016 e al coinvolgimento nel progetto.

Programma strategico: "Comunità Romagna"
Progetto trasversale: "Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi"

Il Comune di Cesena, nell'ambito dell'Unione Valle Savio attivata nel corso dell'anno 2015, sta valutando nuove funzioni da trasferire o gestire in convenzione, così come previsto dalla L.R. 13. L'effettivo trasferimento di funzioni o convenzionamento, è preceduto da una fase di progettazione che interessa direttamente il personale coinvolto e alla quale fa seguito, per i servizi individuati, una fase di sperimentazione ancora più complessa, dovendo attivare la gestione su un ambito territoriale più ampio. Il Progetto, pertanto, si configura di durata biennale, prevedendo nel 1° anno il coinvolgimento del personale nella progettazione dei servizi da gestire in forma associata e nella predisposizione dello Studio di fattibilità e nel 2° anno la sperimentazione della gestione

in convenzione;
Importo - € 20.000,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 10 CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal N.d.V. in sede di verifica PEG 2016, e attraverso il grado di coinvolgimento, misurato prioritariamente attraverso il tempo dedicato all'obiettivo e il ruolo.

Progetto: Realizzazione di specifici progetti "strategici" del PEG e incentivazione performance ex art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999

Descrizione: la Giunta Municipale, con le delibere n. 61/2016 e n. 103/2016, ha individuato alcuni progetti e obiettivi ritenuti particolarmente strategici, in quanto riconducibili all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, così come indicato nel testo contrattuale, oppure al mantenimento dei risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (così come previsto dall'ARAN con nota n. 19528 del 5/6/2015) e, di conseguenza, meritevoli di una specifica incentivazione riservata al personale coinvolto;

Importo - € 632.369,00 (€ 388.655,00 collettiva - € 243.714,00 individuale)

Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;

Riferimento Contratto aziendale – artt. 3, 9 e 10 CCDI;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti, in base ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance approvato dall'Ente e secondo i criteri di incentivazione del vigente CCDI.

ALTRE DESTINAZIONI

Incentivo recupero evasione ICI

Importo - € 2.739,56

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

Riferimento Contratto nazionale – art. 17, comma 1, lett. g);

Riferimento contratto aziendale – Allegato 4 CCDI 20/09/2013;

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

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

Incentivo notifica atti finanziari

Importo previsto € 1.700,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 54, CCNL 14/9/2000;

Riferimento contratto aziendale – art. 14 CCDI;

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

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

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi.

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

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente e sulla base del Sistema di valutazione della Performance Individuale in vigore presso l'Ente e distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai dirigenti.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

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

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e dalla reintroduzione di vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, il sistema incentivante rappresenta un importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini. In particolare, nell'ottica di rafforzare la collaborazione tra le città romagnole attraverso la condivisione di una strategia comune per rafforzare le singole vocazioni e l'organizzazione dei servizi su un ambito territoriale più ampio, nell'anno 2016 si è ulteriormente consolidata la partecipazione del Comune di Cesena all'Unione Valle del Savio, attraverso l'individuazione di nuove funzioni da trasferire o gestire in forma associata, che hanno visto il diretto coinvolgimento del personale nelle fasi di progettazione e sperimentazione propedeutiche all'effettivo trasferimento o convenzionamento ed hanno determinato la necessità di modificare sostanzialmente l'organizzazione presente introducendo modalità di erogazione del servizio su un ambito territoriale più vasto a parità di risorse.