



# Comune di Cesena

Cesena, 20 settembre 2013

## Oggetto: sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Cesena - Comparto Regioni e Autonomie Locali - Anno 2013

Premesso che:

- con delibera di GM n. 15 del 22/01/2013, la Giunta ha dettato gli indirizzi per l'attivazione della contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all'anno 2013;
- nell'incontro dell'11 luglio 2013 si è addivenuti alla sottoscrizione di un'ipotesi di accordo tra la delegazione trattante di parte pubblica, le R.S.U. dei dipendenti e le organizzazioni sindacali;
- la Delegazione trattante di parte pubblica ha provveduto all'invio del citato accordo presigliato al Collegio dei revisori dei Conti, corredato dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Vista:

- la certificazione del Collegio dei Revisori (verbale n. 30/2013) circa la compatibilità economico-finanziaria e normativa del succitato accordo;
- la deliberazione n. 284/2013 con la quale la Giunta ha preso atto dell'accordo di cui trattasi, autorizzando il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Cesena, per l'anno 2013;

### SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena - Comparto regioni e Autonomie Locali - Anno 2013.

La delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Stefania Tagliabue

Arch. Gualtiero Bernabini

Dott.ssa Manuela/Lucia Mei

La delegazione di parte sindacale

FP-CGIL - Ragonese Gabriele

CISL-FPS - Pandolfi Dorotea

UIL-FPL - Borghetti Marcello

DICCAP-SULPL - Rondini Giampiero

R.S.U.

*Handwritten signatures:*  
Ragonese Gabriele  
Pandolfi Dorotea  
Borghetti Marcello  
Rondini Giampiero  
R.S.U. (RSU CGIL)  
u.p.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
Preintesa Accordo anno 2013**

**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 2013.
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 2013 e, fatta salva la richiesta motivata di una delle parti di rivedere i contenuti, sarà prorogato fino alla sottoscrizione del prossimo CCNL.
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 dai 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.

### 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, 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 e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi di gruppo.
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:
  - 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.
  - Il budget di settore viene ripartito tra il personale del settore che ha raggiunto una valutazione complessiva almeno pari al 60% del massimo percepibile, 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.
  - Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo nel caso che nell'anno solare abbia prestato servizio per almeno 10 mesi oppure almeno 8 mesi nell'ambito dei servizi scolastici, tenuto conto dell'interruzione estiva prevista dal calendario scolastico.
  - La quota spettante ad ogni dipendente viene poi ridotta in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto al totale dei giorni dovuti, secondo le percentuali definite nella seguente tabella:

PRESENZA	
Presenza superiore al 75% dell'orario dovuto	- Nessuna decurtazione
Presenza compresa tra il 50% e il 75% dell'orario dovuto	- Decurtazione del 15%

*ma*

*du* 3

*[Handwritten signature]*

Presenza compresa tra il 25% e il 50% dell'orario dovuto	- Decurtazione del 50%
Presenza inferiore al 25% dell'orario dovuto	- Nessuna incentivazione

- 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.
- 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. In via sperimentale la presente indennità spetta esclusivamente al personale di categoria B.
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 alla attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al settore Personale e Organizzazione al fine di sospenderne l'erogazione.
6. La corresponsione dell'indennità di rischio è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, e riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo.
7. Le parti condividono la necessità 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 alla attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al Settore Personale e Organizzazione al fine di sospenderne l'erogazione.

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

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

- 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 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. e) 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:

- **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., 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.

Il presente criterio contribuisce a differenziare l'importo delle indennità rispetto al valore massimo e si applica a partire dal secondo semestre 2013.

- a) Al personale di categoria B1 l'indennità di cui al primo comma è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

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

- b) Al personale di categoria B3 e C l'indennità di cui al primo comma è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

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

- c) Al personale di categoria D1 l'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

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

- d) Al personale di categoria D3 l'indennità di cui al comma 1 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.

- e) Al personale di cat. C che esercita in modo stabile le funzioni di stato civile, anagrafe, elettorale e URP 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.

(\*) 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.

f) 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 e) e f) 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**

#### **Criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione**

1. Le risorse rese disponibili dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione, 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 2013, 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.
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 2013 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

### **Art. 14**

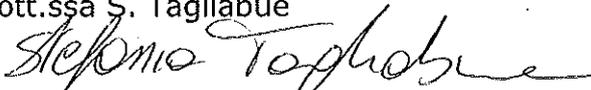
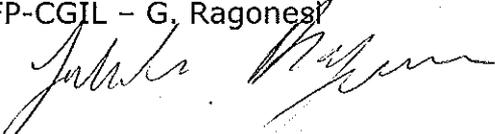
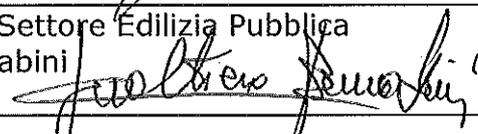
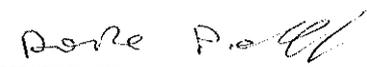
#### **Incentivi ai messi notificatori**

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**  
**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.

Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	LA DELEGAZIONE SINDACALE
Dirigente del Settore Personale Dott.ssa S. Tagliabue 	FP-CGIL - G. Ragonesi 
Dirigente del Settore Edilizia Pubblica Arch. G. Bernabini 	CISL-FPS - D. Pandolfi 

	UIL-FPL - M. Borghetti <i>Borghetti M. Borghetti</i>
	SULPM - DICCAP - G. Rondini <i>G. Rondini</i>
	RSU - <i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>

## ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO DECENTRATO

### INDENNITA' SPORTELLO DEL CITTADINO

#### Modalità di riconoscimento dell'indennità

L'indennità di cui all'articolo 6, comma 8, tipologia b), riferita agli operatori dello sportello del cittadino, è riconosciuta dal 1 luglio 2013 per le ore effettivamente lavorate allo sportello dal personale durante le quali, il dipendente viene in contatto con l'utenza, e che dovranno essere rendicontate mensilmente al settore Personale. 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

#### D) Indennità aggiuntiva per eventuale attività di tutoraggio

Giorni lavorativi	Indennità oraria lorda
Lunedì - venerdì	0,35
sabato	0,40

## ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO DECENTRATO

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

#### **1) "Potenziamento di alcuni servizi ai cittadini nei giorni festivi e pre-festivi"**

Nell'ambito dei processi di riorganizzazione collegati alla realizzazione dello Sportello del Cittadino e all'apertura della Grande Malatestiana, l'Amministrazione Comunale si pone l'obiettivo di potenziare i servizi offerti ai cittadini garantendone l'accessibilità nelle giornate festive e pre-festive attraverso il coinvolgendo e la valorizzazione de personale interno.

In particolare, per gli anni 2013-2015, l'Amministrazione intende potenziare il servizio di accoglienza e visite guidate presso la Biblioteca Malatestiana di prossima inaugurazione e per questo sta valutando anche forme di collaborazione con associazioni culturali del territorio. Per lo stesso periodo si amplierà il servizio di celebrazione dei matrimoni civili nei giorni festivi e pre-festivi coinvolgendo, prioritariamente su base volontaria, il personale dell'Ente in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti.

#### **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 2013 per il potenziamento dei servizi suddetti è pari ad € 18.000, di cui € 12.000 destinati al servizio di accoglienza e visite guidate alla Grande Malatestiana ed € 6.000 al servizio di celebrazione dei matrimoni.

L'incentivo è riconosciuto trimestralmente previa verifica del raggiungimento dei target degli indicatori previsti dall'obiettivo da parte dei dirigenti dei settori coinvolti. Una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo si procede alla ripartizione dell'incentivo secondo le seguenti modalità:

- al personale chiamato ad intervenire fuori dall'orario di lavoro, viene riconosciuto un incentivo di euro 35,00 per ogni giornata feriale o 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) Progetto di sviluppo da incentivare ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999.**

Obiettivo 56.6 - "Sicurezza del territorio: potenziamento e miglioramento qualitativo del servizio di pronto intervento e di protezione civile"

Il Progetto, inserito nel PEG 2013 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 74 del 5/03/2013, 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 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 56.6. Una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo si procede alla ripartizione dell'incentivo secondo le seguenti modalità:

#### **A) Interventi puntuali**

Al personale dei settori coinvolti, chiamato ad intervenire fuori dall'orario di lavoro e che utilizzino l'automezzo di servizio, viene riconosciuto un incentivo di euro 35,00 per ogni intervento diurno (interventi effettuati fino alle ore 21:59) ed euro 70,00 per ogni intervento notturno (interventi effettuati dalle ore 22:00 alle ore 06:00) o festivo.

Nell'eventualità che il dipendente utilizzi l'auto propria, saranno invece riconosciuti i seguenti incentivi: euro 45,00 per ogni intervento diurno (interventi effettuati fino alle ore 21:59) ed euro 80,00 per ogni intervento notturno (interventi effettuati dalle ore 22:00 alle ore 06:00) o festivo.

In riferimento alla posizione assicurativa dei lavoratori chiamati ad effettuare il servizio, si precisa che, in caso di intervento, il dipendente è comunque regolarmente assicurato presso l'INAIL per eventuali infortuni nel corso della chiamata, sia sul luogo dell'evento che durante il percorso per raggiungere tale luogo. Saranno inoltre riconosciuti, secondo le modalità previste dal CCNL, gli straordinari per il periodo di intervento.

#### **B) Interventi di tipologia vasta**

Per gli interventi di Protezione Civile, viene riconosciuto a tutto il personale intervenuto, un incentivo di euro 80,00 per ogni prestazione al giorno su tipologia vasta che abbia una durata di almeno tre ore. Per interventi inferiori alle tre ore si rientra nella casistica di cui al punto A).

Nel caso in cui la prestazione inizi prima delle 24:00 e si concluda dopo le

24:00, viene comunque considerata una unica prestazione.

### **Progetto di sviluppo da incentivare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1998-2001**

L'incentivazione del personale del settore Polizia Municipale è collegata al progetto "Essere sicuri, sentirsi sicuri" definito nel piano della performance del comune di Cesena per il periodo 2012-2014.

Nell'ambito del progetto si intende, in particolare, migliorare la sicurezza nelle fasce orarie non coperte dai tre turni di servizio ordinari, potenziando il presidio sul territorio.

Il piano performance dell'ente prevede per il progetto in generale e per ogni azione in particolare, un insieme di fasi, di indicatori e di target, con la finalità di verificare periodicamente l'andamento del progetto e di poterlo rendicontare e rendere trasparente alla collettività.

### **L'oggetto di incentivazione**

Per il biennio 2013-2014 l'amministrazione intende porre in essere una specifica modalità di incentivazione del personale della Polizia Municipale coinvolto nella realizzazione delle seguenti azioni, ritenute particolarmente strategiche:

- Azione 1 - Sicurezza stradale
- Azione 2 - Tutela del consumatore e del territorio
- Azione 3 - Sicurezza in orario notturno

### **Le modalità di ripartizione dell'incentivo**

L'incentivo complessivamente previsto per il 2013, per le azioni 1 e 2, è pari a € 30.000, di cui 21.000 destinato all'azione 1 - Sicurezza stradale e € 9.000 all'azione 2.

Nell'azione 1 sarà coinvolto il personale assegnato al reparto competente in materia di sicurezza stradale e il personale degli uffici gestione atti e contenzioso, i secondi con un incentivo massimo del 30% rispetto ai primi.

Per l'anno 2013, per le azioni 1 e 2, sarà effettuata semestralmente una valutazione dei risultati conseguiti per ogni azione attraverso l'analisi degli indicatori e si valuterà lo stato di realizzazione rispetto al target di riferimento. Se i risultati raggiunti sono in linea con il target (o con almeno il 90% dello stesso), si procederà alla liquidazione dell'incentivo che sarà ripartito tra il personale coinvolto in base alle ore lavorate.

Nel caso in cui il target non sia stato invece raggiunto, si procederà alla ripartizione dell'incentivo come segue:

71% - 89% del target	70% del budget riferito al periodo di valutazione
51% - 70% del target	50% del budget riferito al periodo di valutazione
31% - 50% del target	30% del budget riferito al periodo di valutazione

< 30% del target

nessun incentivo riferito al periodo di valutazione

Nel caso in cui a fine anno il target venga comunque raggiunto, si procederà alla completa assegnazione del budget.

Per l'azione 3, oltre alla normale retribuzione di attività in turno, sarà assegnato al personale coinvolto un incentivo specifico definito come segue:

€ 75 a notte per ogni operatore coinvolto nel controllo della viabilità;

€ 50 a notte per ogni operatore coinvolto nel controllo dei pubblici esercizi;

€ 100 per la notte di Capodanno;

€ 18 ad evento per ogni operatore (per l'azione 3.3)

Il personale coinvolto nelle azioni 3.1 e 3.3 sarà su base volontaria e in via prioritaria quello assegnato al Reparto Sicurezza Stradale, al quale potrà aggiungersi personale appartenente agli altri Reparti/Servizi del Settore Polizia Municipale sulla base delle esigenze che si dovessero manifestare di volta in volta.

Il personale coinvolto nell'azione 3.2 sarà su base volontaria e in via prioritaria quello assegnato al Reparto Tutela del Consumatore e del Territorio al quale potrà aggiungersi personale appartenente agli altri Reparti/ Servizi del Settore Polizia Municipale sulla base delle esigenze che si dovessero manifestare di volta in volta.

Gli interventi che incidono su due giornate lavorative, verranno considerati, ai fini dell'orario di lavoro settimanale e dei riposi, a compensazione dell'orario dovuto nella giornata in cui incide il maggiore monte orario. Il personale coinvolto, nella giornata precedente potrà svolgere il turno antimeridiano.

## 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 2013, 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.

## 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 in the bottom left corner]*

*[Handwritten signatures and initials in the bottom right corner]*

## SOMMARIO

Art. 1 Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata .....	2
Art. 2 Determinazione e destinazione delle risorse decentrate .....	2
Art. 3 Incentivi alla performance .....	3
Art. 4 Indennità: fattispecie, criteri, valori .....	4
Art. 5 Indennità di rischio .....	4
Art. 6 Disagio .....	5
Art. 7 Maneggio valori .....	7
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità .....	7
Art. 9 Criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione .....	9
Art. 10 Progetti .....	9
Art. 11 Incentivi ex art. 43, legge n. 449/97 .....	10
Art. 12 Criteri di ripartizione incentivo recupero ICI .....	10
Art. 13 Correlazione tra compensi Avvocatura e retribuzione di risultato .....	10
Art. 14 Incentivi ai messi notificatori .....	10
Art. 15 Norme finali e transitorie .....	11
ALLEGATO N. 1 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	13
ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	14
ALLEGATO N. 4 AL CONTRATTO DECENTRATO.....	19

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

