

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo

anno 2015

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 04/12/2015	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015	
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)	CCDI anno 2015; Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015.	
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? Si, Il collegio dei revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 21/12/2015.
		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? Si. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Si. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Si, per quanto di competenza.
		La relazione al Piano della performance è stata validata dal NDV ai sensi dell'art.14 c. 6 del DLgs 150/2009? Si.

Eventuali osservazioni

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

- Art. 1 Viene identificato l'oggetto del contratto, il campo di applicazione, la decorrenza e la durata.
- Art. 2 Vengono richiamate le modalità generali di determinazione e destinazione delle risorse decentrate.
- Art. 3 vengono definiti i criteri di incentivazione della performance individuale.
- Artt. 4-8 vengono definite le modalità di riconoscimento delle indennità di rischio, disagio, maneggio valori e specifiche responsabilità.
- Art. 9 vengono definiti i criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei Piani di razionalizzazione.
- Art. 13 viene definita la correlazione tra i compensi per l'Avvocatura e la retribuzione di risultato.
- Art. 14 vengono definite le modalità di riconoscimento degli incentivi ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000.
- Art. 15 viene disciplinato l'istituto della "Banca delle ore".
- Allegato 1 Contiene le modalità di riconoscimento dell'indennità di disagio per gli operatori del Front office dello Sportello del cittadino.
- Allegato 2 Contiene i criteri di incentivazione relativi ai progetti finanziati dall'amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999
- Allegato 3 Contiene le modalità di riconoscimento degli incentivi ex art. 43 della legge n. 449/97 in relazione alla convenzione stipulata tra Corecom e Comune di Cesena.
- Allegato 4 Contiene i criteri di ripartizione dell'incentivo per il personale del servizio tributi.
- Allegato 5 Contiene i criteri per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione
- Allegato 6 Contiene il protocollo d'intesa per il funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero.

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 2015 (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 € 25.000,00

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 € 159.000,00

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 € 25.000,00

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 interenti tecnici, gli interventi tecnici di tipologia vasta, e di protezione civile", approvato dalla Giunta con delibera n. 28 del 29 gennaio 2013;

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 € 1.000,00

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 € 183.150,00

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.

<p>Indennità di disagio</p> <p>Importo previsto € 49.700,00</p> <p>Riferimento Contratto nazionale - art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 01/04/1999;</p> <p>Riferimento contratto aziendale – art. 6 e allegato 1 CCDI;</p> <p>Criteri di attribuzione – effettivo svolgimento, in via prevalente e continuativa, di attività disagiata in relazione alle seguenti tipologie:</p> <p>a) attività che comportano lavori all'esterno in maniera prevalente e continuativa con conseguente esposizione ad agenti atmosferici;</p> <p>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;</p> <p>c) attività che comportano prestazioni lavorative svolte continuativamente in tempi e orari disagiati.</p> <p>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.</p>

PROGETTI INCENTIVANTI

<p>Macro-progetto: "Legalità e sicurezza urbana"</p> <p>Obiettivo strategico: "Consolidamento del livello di Sicurezza Urbana anche in collaborazione con le altre forze dell'ordine"</p>
<p>Descrizione finalità del progetto: 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;</p> <p>Importo - € 42.500,00</p> <p>Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;</p> <p>Riferimento contratto aziendale – allegato 2 al CCDI;</p> <p>Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2015 e all'effettiva partecipazione alle attività.</p>

<p>Macro-progetto: "Legalità e sicurezza urbana"</p> <p>Obiettivo strategico: "Rendere più efficace il rapporto dell'ufficio di polizia locale con il cittadino"</p>
<p>Descrizione finalità del progetto: 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;</p> <p>Importo - € 12.500,00</p> <p>Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;</p> <p>Riferimento contratto aziendale – allegato 2 al CCDI;</p> <p>Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2015 e all'effettiva partecipazione alle attività.</p>

<p>Macro-progetto: Opere per il futuro della città</p> <p>Progetto strategico: "Manutenzione diffusa della città"</p>
<p>Descrizione finalità del progetto: 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;</p>

Importo - € 13.500,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – allegato 2 al CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2015 e all'effettiva partecipazione alle attività.

Macroprogetto: "Comune aperto e accogliente"
Progetto strategico: "Sportello del cittadino: la centralità della qualità"

Descrizione finalità del progetto: 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 richiesta per la celebrazione dei matrimoni, sia presso la sede municipale che presso le sedi esterne di Villa Silvia e della Rocca Malatestiana;
Importo - € 8.500,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – allegato 2 al CCDI;
Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG 2015 e al coinvolgimento nel progetto.

Programma strategico: "Comunità Romagna"
Progetto trasversale: "Attivazione dei servizi da gestire in forma associata nell'ambito dell'Unione Valle del Savio"

Il programma strategico "Comunità Romagna" si pone l'obiettivo di rafforzare la collaborazione tra le città romagnole, attraverso una sempre più attenta valorizzazione di tutte le diverse realtà territoriali e la condivisione di una strategia comune per rafforzare le singole vocazioni e l'organizzazione dei grandi servizi territoriali sulla scala di un'unica grande realtà integrata. In tale ottica, e nella logica di offrire le medesime opportunità ai cittadini dei territori limitrofi e di ridurre i costi, 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;
Importo - € 30.000,00
Riferimento Contratto nazionale – art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – allegato 2 al 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 2015, 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
Descrizione: con delibera n. 303 del 09/12/2014, la Giunta Municipale ha individuato alcuni progetti del PEG 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 e, di conseguenza, meritevoli di una specifica incentivazione riservata al personale coinvolto;
Importo - € 570.970,05
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 previsto € 15.000,00
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.

Incentivi Convenzione CORECOM
Importo previsto € 1.600,00
Riferimento normativo – art. 43, L. 449/97;
Riferimento Contratto nazionale – 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/4/1999;
Riferimento contratto aziendale – art. 11 e allegato 3 CCDI 20/09/2013;
Criteri di attribuzione – effettivo coinvolgimento del personale nella gestione delle attività oggetto di Convenzione con CORECOM;
Obiettivo - aumentare la collaborazione tra enti pubblici e CORECOM 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, così come indicato dal Ciclo di gestione della performance (vedi Titolo II, Capo I, del Codice di organizzazione e Personale e Sistema di valutazione della Performance Individuale approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 189 del 12/06/2012 e s.m.i.) e distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa dai dirigenti annualmente.

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 2015.

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 dalla Relazione Previsionale e Programmatica e dal PEG 2015. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, 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 territoriali sulla scala di un'unica grande realtà integrata, 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.