



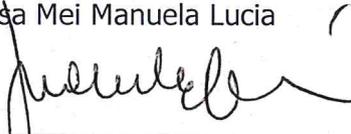
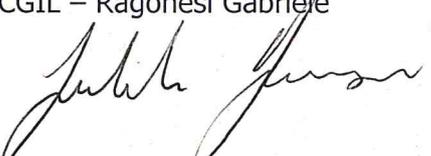
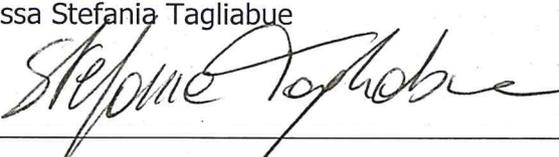
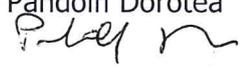
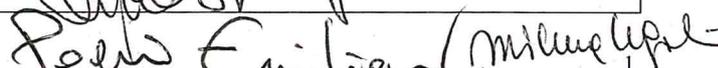
**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
 DECENTRATO INTEGRATIVO – COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI –
 PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2016**

**(MODIFICHE AL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - COMPARTO
 REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – PERSONALE NON DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA
 23/12/2015 E MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016)**

Il giorno 13/04/2017, presso la sede del Comune di Cesena, si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica, le rappresentanze sindacali di categoria FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, DICCAP-SULPM e le Rappresentanze Sindacali Unitarie del Comune di Cesena per procedere alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo indicato in oggetto. Le parti, preso atto dell'approvazione della delibera di Giunta che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato di cui trattasi

SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena – Comparto Regioni e Autonomie Locali (modifiche al testo del CCDI sottoscritto il 23/12/2015 (Allegato A) e modalità di utilizzo delle risorse decentrate – anno 2016 (Allegato B).

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



ALLEGATO A

**MODIFICHE AL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO - COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – PERSONALE NON
DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA 23/12/2015**

Premesso che:

- in data 23/12/2015 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente, non dirigente, del Comune di Cesena – Comparto Regioni e Autonomie Locali – anno 2015;
- all'art. 17 del suddetto CCDI "Norme finali e transitorie", si dava atto della necessità di esaminare i risultati del primo anno di applicazione dell'accordo e, in base alle risultanze del sistema di monitoraggio, procedere, qualora necessario, alla revisione dello stesso;
- nel corso dell'anno 2016 la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si sono incontrate diverse volte in sede di delegazione trattante e hanno concordato di apportare alcune modifiche al testo precedentemente siglato, rinviando ad una fase successiva la valutazione inerente ad altri aspetti;
- in data 13/03/2017 è stata sottoscritta la preintesa in merito alle modifiche normative al testo del CCDI sottoscritto il 23/12/2015 e all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016;

Si approvano, fin da subito, le seguenti modifiche:

- **all'art. 3 "Incentivi alla performance":**
 - il comma e) viene modificato come segue: "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 3 mesi, in maniera continuativa**" (modifica concordata al tavolo di delegazione del 22 aprile 2016);
 - il comma g) viene modificato come segue: "Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, **ad eccezione delle assenze per ferie, delle assenze per recupero orario di lavoro straordinario e di ogni altra assenza prevista espressamente dalla normativa nel tempo vigente.** Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore";
- **All'art. 15 "Banca delle ore":**
 - il comma 3 viene modificato come segue: Ai fini di quanto previsto dal comma 2, il limite complessivo annuo di ore che possono confluire nel conto individuale di ciascun lavoratore **viene definito in un massimo di 50 ore** (modifica concordata al tavolo congiunto del 02 marzo 2016).



ALLEGATO B

COMUNE DI CESENA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – COMPARTO REGIONI ED
AUTONOMIE LOCALI - PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2016

In via preliminare, le parti prendono atto della deliberazione n. 316/2016 con la quale la Giunta ha definito criteri e limiti per la quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2016. 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 2016, attraverso la presente contrattazione, ammontano complessivamente a € 1.669.791,55 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 2016 come risulta nell'allegato 1.

Per l'anno 2016, 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 € 44.000,00 pari alla somma massima liquidabile, riservando di destinare eventuali economie al fondo destinato alla liquidazione dei compensi incentivanti la produttività;
4. di destinare, tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta, la somma complessiva di € 55.000,00 all'incentivazione dei progetti strategici di sviluppo per la Polizia Municipale, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, secondo le modalità di cui all'allegato 2 e di quanto previsto nel PEG 2016;
5. di destinare, tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta, la somma di € 8.500,00 all'incentivazione delle attività riconducibili all'obiettivo denominato "Assistenza ai matrimoni civili", secondo le modalità di cui all'allegato 2 e di quanto previsto nel PEG 2016;
6. di destinare, tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta, la somma di € 10.000,00 all'incentivazione delle attività riconducibili all'obiettivo denominato "Potenziamento e miglioramento del servizio di pronto intervento", ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, secondo le modalità di cui all'allegato 2 e di quanto previsto nel PEG 2016;
7. di destinare, tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta, la somma di € 20.000,00 all'incentivazione del progetto strategico "Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi", trasversale a diversi settori, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, secondo le modalità di cui all'allegato 2;

ST fe No PE F 3

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO (Allegato 1)

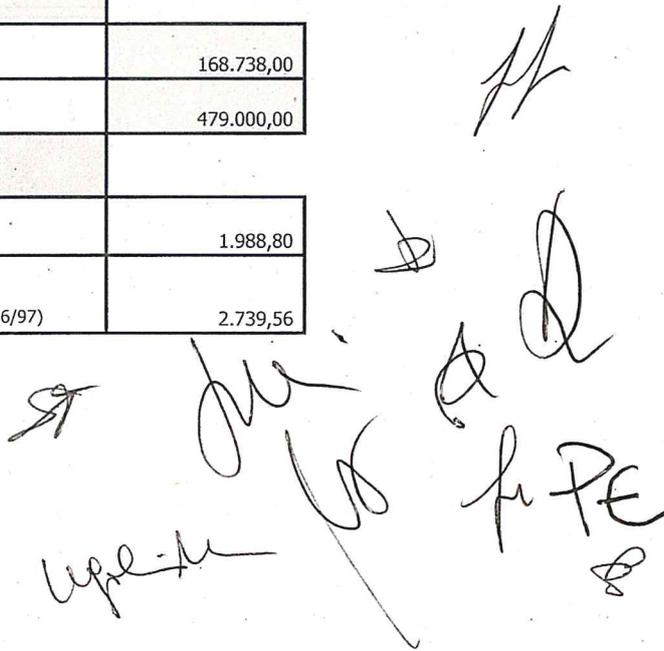
2016

Descrizione	
Risorse stabili	1.646.828,31
Risorse variabili	653.541,77
Risorse variabili non conteggiate ai fini del confronto con spesa storica 2015 (art. 1, c. 236, L. 208/2015 - Delibera CdC Sez. Riunite n. 51/2011)	136.600,00
Totale	2.436.970,08

COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Fondo storico consolidato ai sensi dell'art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004	1.303.820,42
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
- 0,62% Monte Salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/04)	92.951,65
- 0,50% Monte Salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/04)	74.961,01
- 0,20% Monte Salari 2001 - Valorizz. Alte prof. (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/04)	29.984,00
- 0,50% Monte Salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 09/05/06)	71.471,74
- 0,60% Monte Salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/08)	92.858,64
sub totale	362.227,04
Altre partite consolidate	
RIA e Maturato Economico personale cessato (Art. 4, c. 2, CCNL 05/10/2001)	261.914,79
Incrementi dotazione organica/riorganizzazione stabile servizi (Art. 15, c. 5, CCNL 01/04/1999 - parte FISSA)	6.668,40
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/04, n. 4 CCNL 09/08/06 e n. 1 CCNL 31/07/09)	59.293,32
Incrementi per riduzione stabile Fondo Lavoro Straordinario (art. 14, c. 1, CCNL 01/04/1999)	5.692,17
quota incremento ind. Comparto ex CCNL (quota effettivamente pagata) Art. 33, c. 4, lett. a), CCNL 22/01/04	
- Riduzione stabile posti di organico (art. 15, c. 1, lett I), CCNL 01/04/99)	-69.234,95
- Riduzione trasferimento funzioni scuole all'ASP (art. 15, c. 1, lett I), CCNL 01/04/99)	
- Decurtazione Fondo ex art. 1, comma 236, L. 208/2015 - limite 2015	
- Decurtazione Fondo ex art. 1, comma 236, L. 208/2015 - personale cessato	
- consolidamento decurtazioni art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010	-90.254,63
- riduzione fondo fisso per trasferimento in Unione	-193.298,25
TOTALE RISORSE STABILI	1.646.828,31

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, CCNL 1/4/1999 - parte VARIABILE)	479.000,00
Incrementi legati a specifiche disposizioni di legge per incentivi (Art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01/04/99	
Indennità Centralinisti non vedenti (art. 9, L. 113/1985)	1.988,80
Recupero evasione ICI (Art. 4, c. 3, CCNL 05/10/01; art. 3, c. 57, L. 662/96, art. 59, c. 1, lett. P), D.Lgs. 446/97)	2.739,56



 The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. These include a large signature that appears to be 'H', a signature that looks like 'D', and several other initials and scribbles, including one that resembles 'L' and another that looks like 'PE'. There are also some smaller marks and lines scattered around the text.

Incrementi legati all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (Art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 01/04/99)	
Risorse convenzione sale CORECOM ⁽¹⁾	
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti Amministrazione finanziaria	1.700,00
Eventuali risparmi derivante da disciplina straordinari	19.193,00
Eventuali economie anni precedenti – (Art. 17 comma 5, CCNL 01/04/1999)	
- Decurtazioni risorse variabili per riduzione stabile posti in organico	-1.846,11
- Decurtazione Fondo ex art. 1, comma 236, L. 208/2015 - limite 2015	
- Decurtazione Fondo ex art. 1, comma 236, L. 208/2015 - personale cessato	
- Riduzione fondo variabile per trasferimento in Unione	-17.971,48
- Decurtazione personale cessato L. stabilità 2016	
subTotale Risorse variabili	653.541,77

TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	2.300.370,08
--	---------------------

SEZIONE III - Risorse variabili NON soggette al limite	
incentivi alla progettazione (art. 93, D.Lgs. 163/2006)	50.000,00
compensi ISTAT (art. 43, L. 449/97; art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/99)	
compensi professionali avvocatura interna (art. 27, CCNL 14/9/2000)	50.000,00
Piani di Razionalizzazione (art. 16, commi 4-5, D.L. 98/2011)	35.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	1.600,00
subTotale Risorse variabili NON soggette al limite	136.600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	790.141,77

TOTALE FONDO	2.436.970,08
Totale risorse disponibili per la contrattazione (dedotte quote già assegnate per PEO e risorse allocate fuori fondo)	1.669.791,55

DESTINAZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	249.440,66
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	630.578,53
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	28.275,07
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	27.863,60
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	174.668,26
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative per conto terzi	-9.675,49
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative fornite da personale comandato	12.031,00
valorizzazione alte professionalità	29.984,00
economie RISULTATO apo Per mancato ragg. Obiettivi	
Indennità direzione struttura cat. D3 non incaricato APO	8.134,56
TOTALE	1.151.300,19

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Indennità di turno (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	157.316,99
Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	27.857,44
Indennità di reperibilità (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	17.933,25
Indennità di maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	379,60
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	
disagio attività esterna - tip. A1/A2/A3	10.948,65
disagio utenza - Tip. B2	31.027,79
disagio utenza - Tip. B1	325,00
disagio orario - Tip. C	731,63
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	168.891,31
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	3.765,02
Indennità particolari responsabilità archivisti informatici (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/1999)	750,00
Compensi produttività collettiva su progetti pdo (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	388.655,00
Compensi produttività INDIVIDUALE (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	243.714,85
Altri compensi produttività individuale e collettiva su progetti specifici (art. 17 c.2, lett. i)	
- convenzione CORECOM	
- atti notificati	1.700,00
- progetto PM azione 1 ob.35.2.	10.000,00
- progetto PM azione 1 ob.35.1	39.500,00
- progetto PM azione 2 ob.35.1	5.500,00
- progetto PM azione 2 ob.35.2	
- progetto PM azione 3	
- progetto Matrimoni	5.935,00
- progetto Sicurezza del Territorio e Protezione Civile	9.410,00
- progetto trasversale avvio gestioni associate in unione	20.000,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	
Incentivi recupero ICI	2.739,56
Indennità di mansione centralinisti non vedenti	1.988,80
TOTALE	1.149.069,89

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	
Risorse per gli incentivi alla progettazione ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006	50.000,00
Risorse per compensi ISTAT	
Compenso per avvocatura interna (Il compenso si riferisce cumulativamente a più anni)	50.000,00
Incentivi su piani di razionalizzazione	35.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, ecc... (Art. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) (2) CORECOM	1.600,00
TOTALE	136.600,00

Totale destinazioni fondo 2.436.970,08

[Handwritten signatures and initials]

Allegato 2

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

POLIZIA MUNICIPALE

Nell'ambito del progetto triennale 2015-2017, che si pone l'obiettivo di potenziare il livello di sicurezza urbana e migliorarlo, rendendolo più efficace, il rapporto con il cittadino, l'Amministrazione Comunale, per l'anno 2016, intende proseguire, implementandole, le azioni già intraprese nel corso del 2015, rafforzando ulteriormente la presenza della Polizia Municipale sul territorio nelle prime ore notturne e sviluppando la rilevazione della customer satisfaction, al fine di verificare le attività poste in essere e migliorare la qualità dei servizi offerti alla cittadinanza. A tal fine, si intende porre in essere specifiche modalità di incentivazione del personale direttamente coinvolto nelle attività dei progetti strategici di seguito individuati, privilegiando i servizi svolti dal personale sul territorio rispetto a quelli in ufficio e la qualità delle prestazioni.

Obiettivo 35.1 "Consolidamento del livello di sicurezza urbana"

L'obiettivo strategico "Consolidamento del livello di sicurezza urbana", iniziato nel corso dell'anno 2015, si pone l'obiettivo di elaborare una strategia complessiva per garantire la sicurezza urbana, attraverso la presenza sul territorio della Polizia Locale anche nelle fasce notturne. Dopo i riscontri positivi ottenuti lo scorso anno, 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. 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: consolidamento sicurezza urbana;

Azione 2: consolidamento sicurezza manifestazioni sportive.

Per quanto riguarda, in particolare, l'azione 1, è prevista l'attivazione del turno 19.00-02.00 per il periodo maggio-dicembre 2016, sino a 220 servizi. 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.

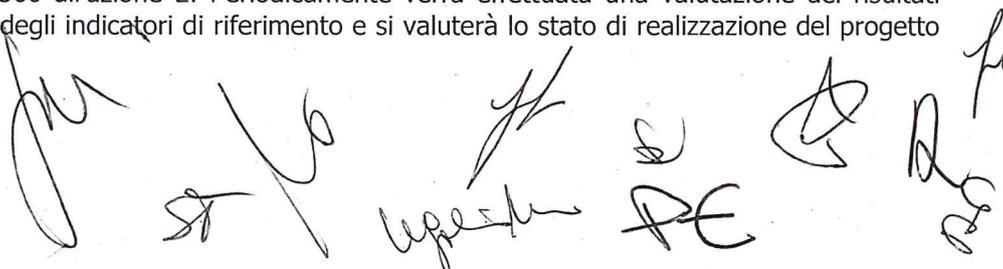
L'oggetto di incentivazione

Per quanto riguarda l'azione 1, il personale interessato all'incentivazione sarà il personale coinvolto nella turnazione serale. Il personale assegnato agli 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 presso lo stadio.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo complessivamente previsto per il 2016, viene quantificato in complessivi € 45.000, di cui € 39.500 destinati all'azione 1 ed € 5.500 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 2016 si prevedono i seguenti indicatori:

AZIONE 1

	Indicatore	Target 2016
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. 500 controlli
2	nr. controlli guida in stato di ebbrezza (etilometro ed Alcolblow).	nr. 1.300 controlli
3	posti di controllo stradale di almeno 30 minuti effettuati nel terzo turno.	Almeno 300
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

AZIONE 2

1	Servizi ausiliari di pubblica sicurezza per manifestazioni sportive presso lo stadio	% servizi di controllo effettuati sul nr. manifestazioni sportive > 90%
---	--	---

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

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", partito nel corso dell'anno 2015 con la finalità di creare un ufficio unico di accoglienza ove il cittadino potesse rivolgersi per rapportarsi con il Settore Polizia Municipale, si pone l'obiettivo, per l'anno 2016, 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.

Per la realizzazione di tale obiettivo l'Amministrazione indende porre in essere una specifica modalità di incentivazione, nella quale sarà coinvolto tutto il personale del Settore Polizia Municipale coinvolto nella realizzazione dell'azione strategica legata all'analisi della customer satisfaction.

Per il 2016 l'analisi sarà svolta secondo le modalità concordate con il servizio competente e prenderà in considerazione la customer satisfaction percepita sia dagli utenti diretti che dai cittadini.

Handwritten signatures and initials:
 No, ST, Caporali PE, R fu, per

Nell'ambito di tale azione 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 2016 è pari ad euro 10.000 destinati all'azione relativa all'analisi della customer satisfaction. Periodicamente sarà effettuata una rilevazione dei risultati conseguiti attraverso l'analisi degli indicatori di riferimento e si valuterà lo stato di realizzazione dell'azione rispetto ai target previsti.

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 2016.

Indicatore di customer (media aritmetica semplice del risultato ottenuto per ogni indicatore previsto, su base 10)	Budget liquidabile
> di 7,00	100% del budget riferito al periodo di valutazione
compreso tra 6,00 e 7,00	70% del budget riferito al periodo di valutazione
compreso tra 5,50 e 5,99	50% del budget riferito al periodo di valutazione
< di 5,50	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.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

"ASSISTENZA AI MATRIMONI CIVILI"

Nell'ambito del Progetto Strategico "Sportello del Cittadino: la centralità della qualità", l'Amministrazione Comunale, visti i risultati positivi già conseguiti nel corso degli anni precedenti, intende prevedere uno specifico obiettivo di mantenimento della qualità del servizio relativo alla celebrazioni dei matrimoni civili al di fuori del normale orario di lavoro, garantendo la presenza, nei suddetti orari, del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti per la celebrazione dei matrimoni, sia presso la sede municipale che presso le sedi esterne di Villa Silvia e della Rocca Malatestiana. In tale ottica, verrà richiesto un maggiore e concreto impegno al personale dell'Ente direttamente coinvolto nel perseguimento di tale obiettivo.

L'oggetto dell'incentivazione

Oggetto dell'incentivazione sono le prestazioni effettuate al di fuori del normale orario di lavoro, nelle quali i dipendenti siano stati direttamente coinvolti, nel numero massimo di 2 interventi per ogni collaboratore.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo complessivamente previsto per il 2016 per i 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 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.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there are three distinct signatures. In the lower right quadrant, there are several sets of initials and signatures, including what appears to be 'SA', 'PE', and 'A' written in various styles, some with a checkmark or similar mark next to them.

Obiettivo 56.2 - "Potenziamento e miglioramento del servizio di pronto intervento"

Il progetto si pone l'obiettivo di potenziare e migliorare il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, al fine di garantire e mantenere livelli sufficienti di sicurezza del territorio. Nello specifico il progetto, trasversale a diversi settori (personale dell'area tecnica e Polizia Municipale), si pone l'obiettivo di garantire in modo tempestivo ed efficace gli interventi specialistici e quelli di tipologia vasta che coinvolgono il personale dell'ente in possesso delle competenze tecniche specifiche

L'oggetto dell'incentivazione

Oggetto dell'incentivazione sono, per l'area tecnica e il personale della Polizia Municipale, gli interventi puntuali e quelli di tipologia vasta (protezione civile) per i quali sia necessario un intervento immediato, non rinviabile ad un momento successivo.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

L'incentivo è riconosciuto a seguito della verifica del raggiungimento dei target degli indicatori previsti dall'obiettivo 56.2. Una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo si procede alla ripartizione dell'incentivo secondo le seguenti modalità:

A) Interventi puntuali

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

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

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

B) Interventi di tipologia vasta

Per gli interventi di Protezione Civile, viene riconosciuto a tutto il personale intervenuto, 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.

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including a large signature on the right, initials 'ST', 'PE', and 'D', and a signature at the bottom center.

PROGETTO UNIONE 2016-2017

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.

Per quanto riguarda, in particolare, l'anno 2016, da una prima analisi risultano coinvolti i seguenti Settori/Servizi:

- SUA, relativamente alla funzione contratti (sperimentazione);
- Logistica (sperimentazione);
- Attività estrattive (progettazione/sperimentazione)
- Politiche giovanili (progettazione);
- Sismica (progettazione);
- PSC Comune di Montiano (progettazione);
- Sportello Facile (progettazione);

Il totale delle persone coinvolte nelle attività del progetto è di circa 50 unità. Tale dato sarà monitorato in corso d'anno e aggiornato in base alle scelte effettuate dall'Amministrazione.

Le modalità di ripartizione dell'incentivo

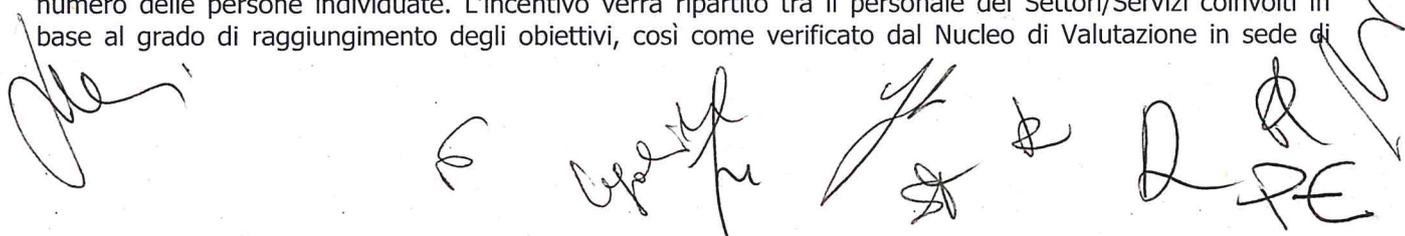
Al fine di incentivare il personale direttamente coinvolto nelle fasi di progettazione e sperimentazione di gestione associata o trasferimento dei servizi in Unione, l'Amministrazione intende individuare specifiche modalità di incentivazione che tengano conto del grado di impegno individuale richiesto sulle attività del progetto stesso (che sarà valutato attraverso la somministrazione di un questionario di autovalutazione da sottoporre alla validazione da parte del dirigente di riferimento) e del grado di coinvolgimento del settore, secondo i seguenti parametri:

Parametro di settore	Livello di coinvolgimento	
	limitato	0,80
	medio	1,00
	elevato	1,20

Parametro di categoria	Categoria	
	B	0,80
	C	1,00
	D	1,20

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

L'incentivo complessivamente previsto per il 2016 ammonta a 20.000 euro e verrà riproporzionato in base al numero delle persone individuate. L'incentivo verrà ripartito tra il personale dei Settori/Servizi coinvolti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, così come verificato dal Nucleo di Valutazione in sede di



verifica PEG 2016, e del grado di impegno individuale richiesto, così come attestato dal dirigente di riferimento.

Nel caso in cui gli obiettivi afferenti al "progetto Unione", complessivamente assegnati ai vari settori, risultino raggiunti almeno per l'80%, si procederà alla liquidazione totale dell'incentivo. In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati ai settori sul "progetto Unione", il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione del budget disponibile.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale partecipa alla ripartizione dell'incentivo in misura proporzionale all'orario settimanale dovuto rispetto al tempo pieno (36 ore). Il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa in maniera proporzionale alla presenza in servizio.

Il personale a tempo determinato concorre alla ripartizione dell'incentivo in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno di riferimento.

La quota spettante ad ogni dipendente verrà poi eventualmente ridotta in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, secondo le percentuali definite nella tabella di cui all'art. 3, comma 4, lett. f) del vigente CCDI.

Gli eventuali resti risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra verranno ripartiti in modo proporzionale tra tutti coloro che sono stati coinvolti nelle attività del progetto.

[Handwritten signature]

CIGL - CISL - UIL preso atto che nel 2016 sono rimaste in sospeso alcune parti sulle quali si riteneva che ad essi venga data la priorità nel 2017 e il fine di dare il giusto riconoscimento ai lavoratori interessati.

CISL *[Signature]*
UIL *[Signature]*
FA-CGIL *[Signature]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]