

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo - anno 2018

(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 04/12/2018	
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: triennio 2018-2020 Parte economica: anno 2018	
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 normativo triennio 2018-2020; - Utilizzo risorse decentrate anno 2018.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, Il Collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 10/12/2018.
		L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Sì. Il piano della Performance 2018-2020 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 24/2018.
	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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Con la modifica dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, le Amministrazioni non sono più tenute a pubblicare un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità come documento distinto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), ma la trasparenza diventa oggetto di trattazione di una sezione specifica del PTPC stesso. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 3/2018 ed è valido anche per i sei Comuni aderenti, tra cui il Comune di Cesena, in base a quanto stabilito dalla Convenzione sottoscritta in data 26.01.2017. Al suo interno è prevista anche la sezione "Codice di comportamento e sistema dei valori".
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì, per quanto di competenza.
	La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Sì. La relazione sulla Performance anno 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione prot. 72225 del 22/06/2018.	

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

Contratto Decentrato Collettivo Integrativo personale non dirigente. Triennio 2018-2020 (parte giuridica);
Criteri di ripartizione delle risorse decentrate 2018 (parte economica);
Allegato 1 - Tabella analitica del fondo 2018;
Allegato 2 - Progetti di sviluppo per i quali sono state individuate specifiche modalità di incentivazione del personale coinvolto.

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 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, quali: indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo degli asili nido, indennità personale dell'ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Indennità condizioni di lavoro

Importo previsto € 60.500,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 70-bis CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 7 CCDI 2018-2020;

Criteri di attribuzione – svolgimento di attività disagiate, rischiose (e, pertanto, pericolose o dannose per la salute) e implicanti il maneggio di valori, così come individuate dalla contrattazione decentrata;
Obiettivo:

- Compensare la costante ed effettiva esposizione a rischio lavorativo;
- 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;
- indennizzare la responsabilità derivante dal maneggio di valori di cassa superiori a determinati importi mensili.

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);
- assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano lo svolgimento, in maniera prevalente e continuativa, di attività all'esterno, con conseguente esposizione ad agenti atmosferici; di attività che, per loro natura e finalità, implicano rapporti continuativi e contatto diretto con utenza prevalentemente esterna comportante potenziale conflittualità oppure al contatto diretto e continuativo con una tipologia di utenza tale da determinare l'esposizione ad uno stress psico-fisico particolarmente intenso; di attività che comportano prestazioni lavorative svolte continuativamente in tempi e orari disagiati; di attività che, in maniera stabile, comportano lo svolgimento della propria prestazione su più sedi nell'ambito del territorio dell'Unione dei Comuni Valle del Savio;
- assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori.

Indennità di turno (compresa indennità ex art. 24, c. 1, CCNL 14/09/2000)

Importo previsto € 160.200,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 23 CCNL 21/05/2018; art. 24 CCNL 14/09/2000

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).

<p>Indennità di reperibilità</p> <p>Importo previsto € 18.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 24 CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – art. 15 CCDI 2018-2020 e rinvio al contratto nazionale e al "Disciplinare di gestione del servizio di reperibilità per l'area di intervento tecnica, gli interventi tecnici, gli interventi tecnici di tipologia vasta, e di protezione civile"; Criteri di attribuzione - al personale coinvolto in strutture che effettuano servizi di reperibilità, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in reperibilità; Obiettivo – Garantire l'intervento in tempi brevi nel caso di eventi improvvisi e/o imprevisti, al fine di evitare il propagarsi di situazioni di pericolo e garantire livelli sufficienti di sicurezza sul territorio.</p>
--

<p>Indennità specifiche responsabilità</p> <p>Importo previsto € 183.134,00 Riferimento Contratto nazionale - art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018; Riferimento contratto aziendale – art. 8 CCDI 2018-2020; Criteri di attribuzione – coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili; responsabilità di processi/progetti particolarmente complessi; autonomia e responsabilità nello svolgimento di attività diversificare, articolate e trasversali all'ente. Svolgimento di attività avanzate relative alla gestione informatica dei documenti riconducibili alla figura di "Archivista informatico". Svolgimento delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe o Elettorale; Obiettivo – Indennizzare la responsabilità di alcune figure con particolare responsabilità organizzativa. Per l'Utenza: favorire il buon funzionamento dell'organizzazione.</p>

<p>Indennità centralinisti non vedenti</p> <p>Importo previsto € 1.600,00 Riferimento normativo - art. 9, Legge n. 113/1985; Riferimento Contratto nazionale – art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018; Criteri di attribuzione – secondo quanto definito dalla normativa in materia.</p>

PROGETTI per i quali sono state individuate specifiche modalità di incentivazione

<p>Ampliamento dell'orario di servizio nella fascia oraria serale</p> <p>Descrizione finalità del progetto: considerati i positivi riscontri ottenuti dalla cittadinanza in merito ai servizi esterni svolti lo scorso anno nella fascia oraria 19-02 e le esigenze tutt'ora presenti nel territorio, il progetto intende consolidare la presenza sul territorio nelle prime ore notturne per il periodo giugno-dicembre 2018 con le medesime modalità già sperimentate nel corso dell'anno 2017; Importo - € 35.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018 Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018; Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e all'effettiva partecipazione alle attività.</p>
--

<p>Ampliamento dell'orario di servizio nella fascia oraria mattino e pomeriggio</p> <p>Descrizione finalità del progetto: il progetto si pone l'obiettivo di incrementare la presenza di agenti sul territorio in una fascia oraria più ampia, garantendo in tal modo una maggiore e migliore percezione di benessere e sicurezza da parte della cittadinanza; Importo - € 20.000,00 Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018 Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018; Criteri di attribuzione: Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli indicatori previsti e all'effettiva partecipazione alle attività.</p>
--

Implementazione applicazione piano di autocontrollo nelle cucine comunali e statali

Descrizione finalità del progetto: il progetto si pone l'obiettivo di proseguire, fino al termine dell'anno scolastico 2017/2018, la fase di sperimentazione dell'implementazione dell'applicazione del piano di autocontrollo nell'ambito del sistema Haccp, all'interno delle cucine comunali e statali attraverso l'assegnazione di responsabilità in merito alle seguenti attività:

- verifica di conformità delle forniture e conseguente compilazione di apposite schede giornaliere di controllo merci;
- controllo della merce in giacenza con particolare riferimento alla data di scadenza;

Importo - € 7.850,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e all'effettiva partecipazione alle attività.

Progetto trasversale: "Progettazione e sperimentazione di gestioni associate di nuovi servizi"

Descrizione: Nell'ambito dell'Unione Valle Savio, il Comune di Cesena, 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 programmazione (studio di fattibilità, progetto organizzativo, ecc...), che interessa direttamente il personale coinvolto e alla quale fa seguito, per i servizi individuati, una fase di sperimentazione della gestione su un ambito territoriale più ampio ed eventualmente, una successiva fase di implementazione in caso di modifica o revisione del progetto iniziale.

Importo - € 18.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – Allegato 2 CCDI 2018;

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 di PEG, e attraverso il grado di coinvolgimento, misurato prioritariamente attraverso il tempo dedicato all'obiettivo e il ruolo.

Gestione servizi cimiteriali

Descrizione: negli ultimi anni si sono manifestati rilevanti cambiamenti nei comportamenti delle famiglie dovuti a motivazioni sia di carattere economico che culturale, che hanno causato importanti conseguenze alle operazioni cimiteriali che sono svolte dal gruppo dei necrofori del comune. In particolare, si è incrementato il numero di operazioni straordinarie di esumazione ed estumulazione con la necessità di intervenire spesso in orario pomeridiano e straordinario. Tenuto conto della volontà di garantire comunque un livello di servizio qualitativamente elevato all'utenza in questa situazione, è richiesto temporaneamente un maggior impegno e una maggiore flessibilità al personale che effettua queste operazioni, procedendo parallelamente a individuare quelle soluzioni organizzative che possono riportare la situazione lavorativa alla normalità (incremento dotazione organica, formazione specifica ai necrofori, modifica tariffe all'utenza...). Per questo si intende prevedere uno specifico obiettivo di mantenimento della qualità del servizio relativo alle operazioni cimiteriali straordinarie, garantendo la presenza, anche al di fuori del normale orario di lavoro, del personale in possesso della professionalità e dei requisiti richiesti. In tale ottica, verrà richiesto un maggiore e concreto impegno al personale dell'Ente direttamente coinvolto nel perseguimento di tale obiettivo.

Importo - € 3.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018;

Criteri di attribuzione: Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'effettiva partecipazione alle attività.

Gestione del servizio di pronto intervento

Descrizione finalità: Per l'anno 2018, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di garantire il servizio di pronto intervento relativo a situazioni di pericolo, mantenendo livelli sufficienti di sicurezza del territorio. Nello specifico il progetto, trasversale a diversi settori (personale dell'area tecnica e Polizia Municipale), si pone l'obiettivo di garantire in modo tempestivo ed efficace gli interventi specialistici e quelli di tipologia vasta che coinvolgono il personale dell'ente in possesso delle competenze tecniche specifiche.

Importo - € 25.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e all'effettiva partecipazione alle attività.

Assistenza ai matrimoni civili

Descrizione finalità: l'Amministrazione Comunale 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 l'assistenza alla 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.

Importo massimo - € 7.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018

Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione del progetto, in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel PEG e al coinvolgimento nel progetto.

Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, individuati nel PEG 2018, nel Piano della Performance e negli altri strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione

Descrizione: l'Amministrazione ha individuato, nel piano della performance, nel PEG 2018 (Allegati 1 e 2 alla delibera n. 23/2018 e ss.mm.ii.) e negli ulteriori strumenti di programmazione della gestione, gli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per l'anno 2018. Tali obiettivi, con delibera di Giunta n. 314/2018, sono stati ritenuti incentivabili ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018 e, pertanto, l'Amministrazione ha previsto lo stanziamento delle risorse necessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi e all'entità dei processi di riorganizzazione attivati, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal contratto nazionale (performance organizzativa e performance individuale).

Importi: € 55.000,00 (performance organizzativa); € 518.325,44 (performance individuale)

Riferimento Contratto nazionale – art. 67, c. 5, lett. b); art. 68, c. 2, lett. a) e b); art. 69 CCNL 21/05/2018;

Riferimento Contratto aziendale – artt. 3 e 4 CCDI 2018-2020;

Criteri di attribuzione – Ripartizione del budget tra il personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente, definiti nel piano della performance e negli altri strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, in base ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del vigente sistema di valutazione della performance e secondo i criteri di incentivazione del vigente CCDI.

ALTRE DESTINAZIONI

Progressioni Economiche orizzontali

Importo - € 65.000,00

Riferimento Contratto nazionale – art. 16 e art. 68, c. 2, lett. j), CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – Art. 14 CCDI 2018-2020;

Criteri di attribuzione – le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno 2018 (anno di attivazione dell'istituto), tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Obiettivo – il sistema di valutazione della performance approvato dall'ente ha subito un'evoluzione negli ultimi dieci anni, fino a divenire oggi un importante strumento di confronto per la crescita professionale ed organizzativa dell'ente. Per questo la valutazione deve essere considerata, anche con i nuovi strumenti contrattuali, il centro per la definizione dei sistemi di incentivazione e di aumento di merito (PEO).

Incentivo recupero evasione ICI

Importo - € 1.000,00

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

Riferimento Contratto nazionale – art. 68, comma 2, lett. g);

Riferimento contratto aziendale – Allegato 3 CCDI 2018-2020;

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 € 1.500,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 54, CCNL 14/9/2000; art. 68, c. 2, lett. h) CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – art. 12 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.

RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE FUORI FONDO

Compensi per avvocatura interna

Importo previsto € 50.000,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 27, CCNL 14/9/2000

Riferimento contratto aziendale – art. 11 CCDI 2018-2020;

Criteri di attribuzione – riconoscimento dei compensi dovuti agli avvocati interni, sulla base del disciplinare approvato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 20/01/2004;

Obiettivo – Incentivare l'attività svolta dall'Avvocatura interna attraverso la valorizzazione della specifica professionalità degli Avvocati dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Incentivi su piani di razionalizzazione

Importo previsto € 42.181,11

Riferimenti normativi - art. 16, D.L. 98/2011;

Riferimento contratto aziendale – art. 9 CCDI;

Criteri di attribuzione – Le risorse rese disponibili dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione relativi

a spese generali, negli importi certificati dall'organo di revisione e nei limiti fissati dalla normativa vigente, integrano le risorse disponibili per l'incentivazione della performance individuale ed organizzativa e sono distribuite secondo le modalità definite agli articoli 3 e 4 del CCDI;
Obiettivo – incentivare il personale direttamente coinvolto in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di razionalizzazione della spesa che determinino il conseguimento di effettive economie certificate dall'organo di revisione.

Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997

Importo previsto € 1.600,00

Riferimento Contratto nazionale - art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999; art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018;

Riferimento contratto aziendale – allegato 2 CCDI 2018-2020;

Criteri di attribuzione – al personale direttamente coinvolto nella attività previste dalla convenzione di cui trattasi, viene riconosciuto un incentivo pari al 50% dei relativi introiti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale;

Obiettivo – aumentare la collaborazione tra enti pubblici con particolare riferimento al 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.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Dall'entrata in vigore del CCDI 2018-2020 cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativamente alle materie ivi trattate.

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

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente e sulla base del Sistema di valutazione della Performance Individuale in vigore presso l'Ente e distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai dirigenti. Si è data applicazione all'art. 69 del CCNQ 21/05/2018 prevedendo, ai fini della differenziazione del premio individuale prevista dalla norma, l'attribuzione ad una quota massima del 5% del personale che, in ogni settore, è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, di una maggiorazione 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede l'attribuzione della progressione economia orizzontale a decorrere dal 1° giugno 2018, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21/05/2018. La progressione economica è riconosciuta, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto (2018), tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

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

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente ed utilizzando, a tal fine, gli strumenti previsti del nuovo CCNL del 21/05/2018. In particolare, il CCDI 2018-2020 si pone l'obiettivo di definire modalità di incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale di categoria A, B, C e D, coerenti con il vigente sistema di valutazione della performance nel rispetto delle nuove norme contrattuali, con particolare riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 e destinando alla performance individuale, ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, una quota minima non inferiore al 30% delle risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 comma 3 (escluse lett. c), f), g)). Inoltre, il CCDI si pone l'obiettivo di definire, già per l'anno 2018, criteri per il riconoscimento in modo selettivo della progressione economico orizzontale in base alle risultanze della valutazione della performance individuale degli ultimi tre anni e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché di effettuare una prima revisione del sistema della retribuzione accessoria (con particolare riferimento all'indennità per specifiche responsabilità e all'indennità condizioni di lavoro) in una logica di allineamento al nuovo CCNL e tra quanto previsto nei due attuali CCDI del Comune di Cesena e dell'Unione Valle del Savio. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e dalla previsione di vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, il sistema incentivante rappresenta un'importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini. In particolare, nell'ottica di rafforzare la collaborazione tra le città romagnole attraverso la condivisione di una strategia comune per rafforzare le singole vocazioni e l'organizzazione dei servizi su un ambito territoriale più ampio, nell'anno 2018 si sta consolidando la partecipazione del Comune di Cesena all'Unione Valle del Savio, attraverso l'individuazione di nuove funzioni da trasferire o gestire in forma associata, che hanno visto il diretto coinvolgimento del personale nelle fasi di progettazione e sperimentazione propedeutiche all'effettivo trasferimento o convenzionamento ed hanno determinato la necessità di modificare sostanzialmente l'organizzazione presente introducendo modalità di erogazione del servizio su un ambito territoriale più vasto a parità di risorse.