

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: CCDI 2017 – 2019 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL I.08.2002 e successive modificazioni - anno 2017

A seguito dell'assenza di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto in data 30 novembre 2017 dall'Amministrazione comunale, dalla RSU e dalle OOSS rappresentative, nonché a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, deliberata della Giunta Comunale con D.G. n. 666 del 18 dicembre 2017, esecutiva ai sensi di legge, il 20 dicembre 2017, presso la sede del Comune di Trieste di Piazza Unità d'Italia 4, si sono presentati, ai fini della sottoscrizione in questione, i seguenti membri della delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale, composta da:

- il Segretario Generale, in qualità di Presidente dott. S.Terranova __firmato__
- la Dirigente delle Risorse Umane, dott.ssa M. Sartore _____firmato_____
- il Vice Segretario Generale pro tempore dott. F. Lorenzut _____

e i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, a norma delle vigenti disposizioni contrattuali collettive regionali di lavoro del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia – area enti locali – e particolarmente:

a) la Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Trieste

COGNOME E NOME	FIRMA	ORA
ANTONINI MADDALENA		
BELLINA ERMINIA		
BERTI LUCA		

BISSOLI VALENTINA		
BRESCIA ALESSANDRO		
COLLINI EDOARDO	firmato	14.00
CORENO RAFFAELLA	firmato	12.00
CUPPO GIAN PAOLO	firmato	12.45
DELLOSTO ROBERTO	firmato	12.00
DE SAVINO MAURA		
ESPOSITO SUSANNA	firmato	11.45
FILINGERI MASSIMILIANO	firmato	12.15
FORT ELISA		
GIANI WALTER		
GIGLIO ANGELO RUGGIERO	firmato	15.30
HELLER ALESSANDRO		
IERNETTI CARLO		
LANZA LORENZO		
MACALUSO MASSIMO		
MALPIEDE SALVATORE		
MANCUSO PAOLO	firmato	10.45
MINIUSSI SERENA		
PEGANI MASSIMO	firmato	15.30
PELLEGRINO GIOACCHINO	firmato	14.45
PELLIZZARI MARIA		
PETRONIO MAURIZIO	firmato	11.45
PISANELLI IRENE		
RICCOBON ELISA		

RUDINI SERGIO		
SABO FULVIO	firmato	15.45
SCHIRALDI CHRISTIAN		
SERIO LAURA	firmato	12.25
SPECH GINO		
TAVERNA PAOLO		
TOSO VIRGILIO		
TURCO ALESSANDRO		

b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL

OO.SS.	COGNOME E NOME	FIRMA	ORA
CGIL FP			
CISL FPS	COLLINI EDOARDO	firmato	14.00
UIL FPL	PETRONIO MAURIZIO	firmato	11.45
	CUPPO GIAN PAOLO	firmato	11.45

UGL Enti Locali	CORENO RAFFAELLA	firmato	12.00
	DELLOSTO ROBERTO	firmato	12.00
	FILINGERI MASSIMILIANO	firmato	12.15
	PELLEGRINO GIOACCHINO	firmato	14.00
CISAL Enti Locali FVG			

Al termine della riunione le parti negoziali hanno sottoscritto l'allegato CCDI relativo all'oggetto.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: CCDI 2017 – 2019 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL I.08.2002 e successive modificazioni - anno 2017

A seguito dell'assenza di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto in data 30 novembre 2017 dall'Amministrazione comunale, dalla RSU e dalle OOSS rappresentative, nonché a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, deliberata della Giunta Comunale con D.G. n. 666 del 18 dicembre 2017, esecutiva ai sensi di legge, il 21 dicembre 2017, presso la sede del Comune di Trieste di Via Genova 6, si sono presentati, ai fini della sottoscrizione in questione, i seguenti membri della delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale, composta da:

- il Segretario Generale, in qualità di Presidente dott. S.Terranova_____
- la Dirigente delle Risorse Umane, dott.ssa M. Sartore____firmato_____
- il Vice Segretario Generale pro tempore dott. F. Lorenzut_____

e i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, a norma delle vigenti disposizioni contrattuali collettive regionali di lavoro del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia – area enti locali – e particolarmente:

a) la Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Trieste

COGNOME E NOME	FIRMA	ORA
ANTONINI MADDALENA		
BELLINA ERMINIA		
BERTI LUCA	firmato	15.14

CCDI 2017 – 2019 sottoscritto il 20 dicembre 2017

BISSOLI VALENTINA		
BRESCIA ALESSANDRO	firmato	14.10
COLLINI EDOARDO		
CORENO RAFFAELLA		
CUPPO GIAN PAOLO		
DELLOSTO ROBERTO		
DE SAVINO MAURA	firmato	16.00
ESPOSITO SUSANNA		
FILINGERI MASSIMILIANO		
FORT ELISA	firmato	14.00
GIANI WALTER	firmato	14.28
GIGLIO ANGELO RUGGIERO		
HELLER ALESSANDRO		
IERNETTI CARLO		
LANZA LORENZO		
MACALUSO MASSIMO	firmato	14.21
MALPIEDE SALVATORE	firmato	14.16
MANCUSO PAOLO		
MINIUSSI SERENA	firmato	14.24
PEGANI MASSIMO		
PELLEGRINO GIOACCHINO		
PELLIZZARI MARIA		
PETRONIO MAURIZIO		
PISANELLI IRENE	firmato	14.00
RICCOBON ELISA	firmato	14.00

RUDINI SERGIO	firmato	14.10
SABO FULVIO		
SCHIRALDI CHRISTIAN	firmato	15.00
SERIO LAURA		
SPECH GINO		
TAVERNA PAOLO		
TOSO VIRGILIO	firmato	14.00
TURCO ALESSANDRO	firmato	14.25

b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL

OO.SS.	COGNOME E NOME	FIRMA	ORA
CGIL FP	MINIUSSI SERENA	firmato	14.24
CISL FPS	GIANI WALTER	firmato	14.28
UIL FPL	SCHIRALDI CHRISTIAN	firmato	15.00
	BERTI LUCA	firmato	15.14

UGL Enti Locali			
CISAL Enti Locali FVG	BRESCIA ALESSANDRO	firmato	14.10
	KERMAC MARINO	firmato	14.15
	MALPIEDE SALVATORE	firmato	14.16

Al termine della riunione le parti negoziali hanno sottoscritto l'allegato CCDI relativo all'oggetto.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Triennio normativo 2017 -2019

TITOLO I
Principi e disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dal Comune di Trieste, compreso quello trasferito dall'Ezit e in temporaneo distacco funzionale, totale o parziale, presso il predetto Ente fino alla chiusura della gestione commissariale.

Art. 2
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e del C.C.R.L, per le politiche di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCRL vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. E' costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

Art. 3
Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenza espressamente diversa.

Le parti concordano di sottoporre ad accordo annuale le destinazioni delle somme di cui ai Fondi annualmente disponibili ed tal fine convergono di incontrarsi entro gennaio 2018

TITOLO II
Risorse per la contrattazione collettiva decentrata

Art. 4
Fondo delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 20 del CCRL 1.8.2002 e successive modificazioni e integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2017 ammontano a Euro 8.875.348,79.- Tale importo è stato determinato ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 75/2017.
3. Tale fondo resta composto da una parte definita "RISORSE STABILI" che sono consolidate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE VARIABILI" che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite, nel rispetto della disciplina dell'art. 21 del CCRL 01/08/2002, tra quelle i cui importi e modalità di erogazione sono stati definiti nella contrattazione collettiva regionale di primo livello e quelle i cui importi sono soggetti alla contrattazione collettiva decentrata integrativa così come disposto dall'art. 4, comma 2, lettera a) del CCRL 01/08/2002.

Art. 5
Risorse Fondo da contrattazione di primo livello

Le risorse i cui importi e modalità di erogazione sono stati definiti nella contrattazione collettiva regionale di primo livello sono le seguenti:

- euro 1.450.000,00 per finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 70 del CCRL 7/12/06 ;
- euro 2.290.000,00 per finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale secondo l'art. 21 del CCRL 1/08/2002;
- euro 978.944,00 per finanziare il fondo per il lavoro straordinario di cui al successivo art. 4;
- euro 51.600,00 per finanziare le indennità previste dall'art. 16 del C.C.R.L. 01/08/02 comma 4 e dall'ex art. 78 e 79 del C.C.R.L. 01/08/02 nonché quelle previste dall'art. 21 comma 3 (cd indennità specifica cat.A e BI e indennità di Funzione ex livello 8) ;
- euro 317.880,00 per finanziare i maggiori oneri derivanti dall'applicazione dell'articolo 71 e seguenti del CCRL 1/8/2002 relativi alle indennità educative;
- euro 985.000,00 per finanziare le indennità previste dall'art. dall' articolo 21 del C.C.R.L. 01/08/02, comma 2 lettera c), sulla base di quanto esposto nel successivi artt. 7,8,9 e 10;
- euro 515.000,00 per finanziare l'indennità prevista dall'art. 62, comma 1) del CCRL 1/8/2002, sulla base di quanto esposto al successivo art. 11;
- euro 75.000,00 per finanziare gli incentivi di cui all'art. 21 comma 2, lettera f) : specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1 lettera K (cd. Incentivi recupero evasione Ici), come esposto nell'art. 12;
- euro 31.705,00 per finanziare gli incentivi di cui all'art. 73 comma 2 lettera h) del Ccrl 7.12.2006 – incentivi da Convenzioni da Enti pubblici come esposto dall'art. 12.

Il totale delle risorse così come definite ammonta ad euro **6.695.129,00.-**

Art. 6

Fondo per il lavoro straordinario

Le risorse finanziarie per tale fondo sono consolidate allo stanziamento dell'anno 1998 che non è in alcun modo aumentabile ed è pari a euro 978.944,00.

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 17 del CCRL, per le motivazioni espressamente indicate, è possibile elevare il limite massimo individuale, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo e fermo restando il limite massimo di 250 ore pro capite.

Non rientra nel Fondo delle risorse decentrate il lavoro straordinario svolto ai sensi dell'art. 18, comma 1 del CCRL 01/08/2002.

Art. 7

Indennità di turno

Ai sensi dell'art. 54 del CCRL 01/08/2002, nelle strutture ove è previsto un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore consecutive, è erogabile l'indennità di turno al personale dipendente che, avendo un orario turnificato, si alterna, nell'arco del mese, con altro personale dipendente, in un equo avvicendamento dei turni antimeridiani pomeridiani e, se previsti, notturni, a seconda delle esigenze organizzative o di servizio.

Art. 8

Indennità di reperibilità

Ai sensi dell'art. 55 del CCRL 01/08/2002, si confermano, in attesa di una revisione globale dell'istituto, le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione con le apposite deliberazioni giuntali e secondo la procedura di cui all'art. 7 comma 2 del CCRL 01/08/2002.

Art. 9

Indennità maneggio valori

Nel rispetto della normativa vigente, di cui all'art. 61 del CCRL 01/08/2002, va erogata al personale addetto, in via continuativa, a servizi che comportino l'effettivo maneggio di valori di cassa, o assimilati (come ad esempio le marche da bollo), esclusivamente per le giornate nelle quali il dipendente svolge le suddette attività, nella misura indicata nel CCDI 4/12/2008.

Il valore medio mensile di riferimento, sulla base del quale si individua la tariffa da applicare, si calcola sull'ammontare degli incassi dell'anno precedente del servizio in essere.

Non rientrano nei valori assimilati i buoni pasto ed i biglietti bus.

Art. 10

Indennità orario notturno, Festivo e Notturmo – Festivo

Ai sensi dell'art. 56 comma 5 del CCRL 01/08/2002, vengono erogate al personale dei Mercati, dei Musei e delle Farmacie Comunali, nonché della Polizia Locale in servizio presso i Mercati, che, in assenza di rotazione per turno, svolgono attività di lavoro ordinario notturno, festivo e/o notturno-festivo.

Art. 11 Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 62 comma 1 del CCRL 01/08/2002, si confermano le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica, come già stabilito con le precedenti contrattazioni ai dipendenti con profilo professionale di:

Esecutore di Servizio (Generico, di Manutenzione, Ausiliario Strutture Educative) e socio sanitario (inserviente)

Esecutore di custodia con mansioni operaie nelle sedi museali

Collaboratore socio sanitario (Scuole dell'Infanzia) e Collaborare dell'Infanzia

Collaboratore (di servizio, Giardiniere Botanico, di manutenzione, di manutenzione e custodia, autista, cuoco, legatore, Lavandaio/Guardarobiere)

Collaboratore Socio-Sanitario (Addetto ai Servizi Tutelari , Addetto alla Mobilità e infermiere generico) e sociale di sostegno

Collaboratore Tecnico Culturale (Piscicoltore, Preparatore, Coordinatore Operai Addetto a Strutture Educative, di Servizio-Guardia Ambientale

Ausiliario del Traffico

PLA (Agenti e Sottufficiali di Polizia Locale)

Istruttore Educativo (Scuole d'Infanzia, Nidi d'infanzia e Ricreatori e S.I.S.)

Istruttore Culturale (Preparatore Invertebrati e Vertebrati, Capopiscicoltore, restauratore, Vivarium, Modellista)

Istruttore Tecnico-Guardia Ambientale e addetto alla prevenzione e protezione dai rischi, nel caso in cui abbia la responsabilità per il rischio amianto.

per l'attività da loro svolta, qualora l'ambiente e le condizioni di lavoro facciano emergere un'esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute o integrità.

Il presupposto che va considerato, ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio, è dato dalla presenza di situazioni che presentano in modo continuo, e quindi *non occasionale* o sporadico, e *diretto*, vale a dire immediatamente riferibili al rischio, caratteristiche tali da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.

Le modalità di esposizione al rischio, continuo e diretto, devono sussistere contemporaneamente, mentre le conseguenze possono interessare o la salute o l'integrità personale dei dipendenti.

La corresponsione dell'indennità dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono chiamati a operare ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio.

Art. 12 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono incrementate annualmente, entro i limiti di legge e di CCRL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge a sostegno di particolari linee di intervento e di attività. Ove la legge e il CCRL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di che trattasi l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria dandone informazione alle rappresentanze sindacali.

2. Rientrano tra dette risorse vincolate proventi derivanti dalle fattispecie previste dall'art. 43 della legge 449/97. Le attività di cui al presente comma trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, formulati nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.
3. Le attività previste a seguito di apposite Convenzioni con Enti locali per la gestione in forma associata di funzioni, in attesa della riforma regionale degli Enti Locali del FVG, sono retribuite con una quota proporzionale al compenso previsto dalla Convenzione. Tali compensi sono distribuiti al gruppo di lavoro necessariamente creato.

Ai fini della distribuzione degli importi di cui all'articolo 14 e successivi, è previsto un meccanismo di perequazione tra incentivo di cui al presente articolo e le somme per la premialità.

Per l'anno 2017, le risorse destinate al presente articolo ammontano ad euro 106.705,00.-

Art. 13

Risorse Fondo da contrattazione collettiva decentrata

Le risorse del Fondo 2017, i cui importi e modalità di erogazione sono soggetti alla contrattazione collettiva decentrata integrativa così come disposto dall'art. 4, comma 2, lettera a) del CCRL 01/08/2002 ammontano a euro 2.403.641,79.-

Si conviene, ai sensi dell'art. 21 comma 2, lettera d) del CCRL 1.8.2002, che al personale che presta servizio negli asili nido dell'Ente (istruttori educativi e esecutori socio sanitari,) viene erogato un compenso giornaliero di euro 7,75 ai sensi dell' art. 21 comma 2 lettera d) del CCRL 1.8.2002.

Il compenso spetta nelle sole giornate in cui l'orario è prolungato nel pomeriggio (dalle ore 7.30 alle ore 17.30) : l'erogazione di tale incentivo permette un minore ricorso a personale supplente con evidenti risparmi di spesa.

L'importo destinato alla prestazione comportante disagio ammonta ad euro 139.000,00.-

Per le attività che comportano specifiche responsabilità e per attività di coordinamento vengono previsti i compensi di cui all'art. 21 comma 2 lett. e) come modificato dall'art. 30 comma 1 del CCRL 26/11/2004 che sono liquidati con le seguenti modalità :

- I. Al personale di cat. C e PLA, viene erogato un compenso di euro 1.000,00 annui, nelle seguenti ipotesi:

Ipotesi 1:

coordinamento di almeno sei dipendenti di categoria inferiore;
diretta dipendenza dal Dirigente;
attribuzione della responsabilità dell'istruttoria attribuita ai sensi dell'art. 4 comma 1 e art. 5 della L. 241/90.

Ipotesi 2:

coordinamento di almeno 6 unità di personale esterno occupato presso l'Ente con progetti speciali;
diretta dipendenza dal Dirigente;
attribuzione di coordinamento e tutoraggio del personale di cui sopra.

Ipotesi 3 :

coordinamento di almeno sei dipendenti di categoria inferiore;
attribuzione di coordinamento del personale di cui sopra con fini di collaborazione nell'organizzazione di attività di cerimoniale.

Ipotesi 4:

attribuzione di coordinamento di attività e di personale operante all'interno delle biblioteche di pubblica lettura o di istituzioni culturali.

Ipotesi 5 :

possesso dei requisiti necessari per la nomina a Responsabili per il rischio amianto ed in grado di assolvere alle funzioni a loro ascritte dal D.M. 06/09/1994;

oppure

possesso dei requisiti necessari per la nomina a Certificatore A.P.E.;

attribuzione, con apposito atto dirigenziale, di responsabilità del rischio amianto per gli immobili di proprietà del Comune di Trieste e di Certificatore A.P.E., per detti immobili;

Ipotesi 6 :

possesso dei requisiti necessari per la nomina a Responsabile dell'Officina dell'autoparco comunale;

attribuzione, con apposito atto dirigenziale, di responsabilità della gestione e della manutenzione ordinaria dei veicoli dell'autoparco di proprietà del Comune di Trieste

Ipotesi 7 :

attribuzione di coordinamento di attività relative agli eventi/manifestazioni che interessano i luoghi di maggiore pregio della città.

Le condizioni previste in ogni singola ipotesi devono ricorrere congiuntamente.

Tali indennità sono incompatibili con il compenso liquidato mensilmente previsto per l'attività di coordinamento e non costituiscono "precedente".

2. Al personale di cat. D, PLB, PLC, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 32 CCRL dd. 01/08/2002, viene erogato un compenso:

- di euro 1.100,00 annui
- di euro 1.200,00 annui con più di 8 persone da coordinare
- di euro 1.300,00 annui con più di 15 persone da coordinare
- di euro 2.000,00 annui con più di 30 persone da coordinare o che coordina una o più strutture assistenziali complesse, in cui vi siano appalti di servizio con prevalente impiego di personale subordinato, in numero non inferiore a 40 dipendenti.

Il conteggio si effettua sulla base delle giornate di presenza in servizio, calcolate come specificato all'art.19 del presente CCDI.

L'importo da erogare è proporzionato all'eventuale part - time e non viene erogato ai dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo presso altri Enti.

E' richiesto apposito atto dirigenziale di individuazione sia dei dipendenti inquadrati nella categoria C e PLA ai quali riconoscere l'indennità di cui al precedente comma 1 sia dei dipendenti inquadrati nella categoria D, PLB, PLC a cui non spetti, sulla base delle indicazioni fornite dal Servizio Risorse Umane, l'indennità di cui al precedente comma 2.

I compensi di cui al comma 2 del medesimo art. 30 del CCRL 26/11/2004, sono previsti per specifiche responsabilità attribuite, con atto formale, al personale appartenente alle categorie B, C e D che svolge le attività delle qualifiche di seguito riportate,:

- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: dipendenti nominati con atto formale del Sindaco;
- Responsabile dei Tributi: dipendenti che hanno la responsabilità del procedimento ai sensi della L. 241/90;
- Archivisti Informatici: dipendenti con le competenze individuate nel C.C.D.I. 14/06/2007 ed individuati con atto formale del Dirigente competente;
- Addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico: dipendenti assegnati all'Ufficio così denominato;
- Addetti ai Servizi di Protezione Civile: dipendenti assegnati all'Ufficio Comunale di Protezione Civile;

In merito si stabilisce che l'importo da liquidare ai dipendenti individuati dagli atti formali suddetti è pari a euro 300,00, non cumulabile.

Il conteggio si effettua sulla base delle giornate di presenza in servizio, calcolate come specificato all'art.19 del presente CCDI.

L'importo da erogare è proporzionato all'eventuale part-time, e non spetta agli incaricati di Posizione Organizzativa.

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 lett. e) sono liquidate le attività di coordinamento nei seguenti casi:

- un compenso giornaliero di euro 1,50 per coloro che, di categoria B, coordina almeno 5 dipendenti e di categoria C con coordinamento di almeno 7 dipendenti;
- un compenso giornaliero di euro 3,00 per i collaboratori e istruttori tecnici – coordinatori operai per il coordinamento della squadra operai esterna a cui sono assegnati (minimo 3 operai);
- dal 01.09.2017 un compenso pari ad euro 1,50 giornaliero per il personale di categoria D (coordinatori pedagogici area educativa) a modulo, per ogni struttura di dimensioni superiori alla struttura tipo che è così definita :

il modulo è unico per tutte le strutture educative ed è calcolato in base agli educatori della struttura diviso 10 : tale numero viene moltiplicato per un coefficiente di struttura che tiene conto del numero delle rispettive capienze:

per n. 2 strutture di tipologia anche diversa coordinate (fino a 130 utenti) il coefficiente è pari a 1,75;

per n. 2 strutture di tipologia anche diversa coordinate (oltre i 130 utenti) il coefficiente è pari a 3,00;

per n. 1 struttura il coefficiente è pari a 1,25

Tale risultato va ad aggiungersi al c.d. *coefficiente di specializzazione* che sarà pari a 3,5 per il Servizio Polo

3 per il servizio materne

CCDI 2017 – 2019 sottoscritto il 20 dicembre 2017

I per il servizio Nido
I per il servizio ricreatori
3,5 per Servizio 0-6

In caso di assenza del coordinatore/trice, il compenso viene erogato a chi ne ha la reggenza per periodi superiori a 15 giorni, (in proporzione al periodo).

Dal 01.01.2017 al 31.08.2017 il presente compenso è erogato con definizione di cui al CCDI del 2016.

La presente indennità trova applicazione per l'anno scolastico 2017/2018 (01/09/2017 – 31/08/2018)

La spesa prevista per le indennità di responsabilità e coordinamento ammonta ad euro 380.500,00.-

TITOLO III Sistema integrato di valutazione del personale

Art 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e della produttività

La quota residua pari ad euro 1.736.929,00, oltre alle economie anni precedenti, che per il 2016 ammontano a euro 177.721,31, viene erogata in relazione alle finalità del comma 1 dell'articolo 21 e utilizzate specificatamente per “ *erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati del sistema permanente di valutazione*” (lettera a) comma 2 articolo 21)

Gli ambiti gestionali più direttamente ricollegabili alle prestazioni dei dipendenti sono quelli finalizzati all'erogazione dell'attività corrente e all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale della macchina amministrativa nonché di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e delle attività.

Pertanto il presente articolo non si applica ai servizi per i quali i Regolamenti comunali prevedano il mantenimento degli *standard* ottimali attraverso l'acquisizione di ulteriori risorse umane.

Gli esiti del monitoraggio di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi alla cittadinanza, nonché valutare le prestazioni del personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese prestazionali, nel conseguimento di dette aree di risultato.

Ne consegue che tali ambiti di monitoraggio possono costituire il riferimento per valutare la prestazione del personale coinvolto nel conseguimento dei relativi risultati.

La prestazione organizzativa nelle due componenti di mantenimento dello standard del livello dei servizi a fronte di una diminuita disponibilità di risorse e di miglioramento dei servizi, è strettamente collegabile a quella attribuita nel PEG ai rispettivi dirigenti.

Il quadro strategico di riferimento che è stato definito nel DUP (Documento Unico di Programmazione) ha preso in considerazione sia le condizioni esterne che interne all'ente:

In particolare, sono state individuate le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione che non può prescindere dalla partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, classificati per Missione.

Con l'elaborazione del Piano Esecutivo di Gestione sono determinati gli obiettivi predefiniti e i risultati da raggiungere (tempi di realizzazione, procedure operative attuate, qualità dei servizi erogati, grado di soddisfazione della domanda espressa)

Ogni Servizio dell'Ente effettua le registrazioni attraverso la procedura gestionale di programmazione e controllo adottata nel nostro Ente e i risultati raggiunti sono monitorati periodicamente.

Tale gestione è impostata in stretta connessione e coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

L'attività di ogni struttura si concretizza nel contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato che un soggetto (sistema, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Tale contributo, rilevato dal monitoraggio definito dal sistema gestionale, darà luogo all'erogazione dei premi inerenti il raggiungimento degli obiettivi connessi con la prestazione della struttura di appartenenza.

Tale modalità che si può definire “ *produttività di sistema*” è rivolta a :

corrispondere un importo individuale da erogare con periodicità infrannuale composto da due quote, una pari al 30% della quota storicamente destinata ai compensi incentivanti (euro 517.927,00) da collegare direttamente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Peg della struttura , c.d. *Incentivo di miglioramento*;

- e una pari del 70% (euro 1.219.002,00) volta a valorizzare il miglioramento dell'efficienza della produzione nonostante la criticità operativa e di risorse, misurabile applicando all'attività dei coefficienti della prestazione individuati all'interno delle singole Aree, cd. *Incentivo di produzione*

Ai fini dell'accesso alla percezione degli incentivi di produttività è richiesto un minimo di giorni di servizio (nel periodo di riferimento) del 35% (su 90 gg di servizio, un servizio pari a 32 gg)

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

La presenza in servizio non costituisce, di per sé, un fattore di misurazione e valutazione delle prestazioni, in quanto i lavoratori hanno diritto di essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti e hanno diritto a percepire i compensi di produttività solo in misura corrispondente a tali attività e risultati e non, quindi, in modo pieno e automatico.

Gli importi dell'incentivo di miglioramento sono quantificati parametrando alla categoria di appartenenza il risultato ottenuto.

I coefficienti di parametro sono:

cat. A	1,00
cat. B	1.10
cat. C /PLA	1,20
cat. D /PLB	1.30

La verifica dell'attività prestata, dunque, è rivolta oltre che alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di PEG, come certificata dal Controllo di Gestione e dall'O.I.V., anche dalla percentuale di svolgimento di obiettivi di miglioramento dell'attività consolidata o di obiettivi di mantenimento dei risultati raggiunti gli anni precedenti.

Le aree di attività/risultato, che non necessariamente corrispondono a ciò che un soggetto fa, ma alla utilità del suo fare valutata dal punto di vista del fruitore possono essere definite in

Area di attività e risultato	Obiettivi di miglioramento o di mantenimento	Plafond annuo su raggiungimento obiettivi PEG
Area Polizia Locale/ambientale	La presenza sul territorio e il mantenimento di un alto livello qualitativo nell'operatività della Polizia Locale, perseguendo i fini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione del Corpo della Polizia Locale, rappresenta uno dei pilastri sui quali si fonda la percezione di sicurezza e la qualità della vita dei cittadini in ambito urbano.	161005
Area Tecnico /amministrativa	I progetti di rilievo strategico per l'Ente previamente individuati sulla base delle linee guida individuate dal DUP la cui realizzazione è affidata ai dirigenti responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto e i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito dalla struttura. L'assegnazione del personale ai programmi/progetto del Peg tiene conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.	1.233.000,00
Area Sociale/educativa	Gli interventi in questa particolare area sono pianificati e realizzati attraverso la progettazione educativa o sociale individualizzata al fine del miglioramento della qualità della vita delle parti più vulnerabili dei cittadini.	342.924,00

Art 15

Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività intendendola come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dalla ordinaria prestazione di lavoro.

I singoli dirigenti sulla scorta della suddetta regolamentazione identificano e formalizzano le aree di risultato nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati ai fini della valutazione di cui all' articolo 17

Art. 16

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

- 1) Il sistema integrato di valutazione del personale del Comune di Trieste adottato con D.G. n.503 dd.18 novembre 2013 è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti organizzativi e del conseguimento di obiettivi individuali e/o di gruppo.
- 2) Il “Sistema integrato di valutazione del personale non dirigente” prende in esame i seguenti elementi/fattori:
 - a) livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali;
 - b) comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento.
- 3) Al fine di assicurare una valutazione attendibile della prestazione offerta, il sistema differenzia l'incidenza dei sopraindicati fattori in graduata relazione al livello di responsabilità attribuita e alle specificità della struttura o dell'ufficio presso il quale è prestato il servizio.
- 4) Il procedimento di misurazione e valutazione è articolato come segue:
 - a) definizione da parte del dirigente delle prestazioni e dei risultati attesi in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione della struttura/P.O. di appartenenza;
 - b) monitoraggio infra-annuale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti;
 - c) valutazione delle prestazioni e degli apporti dei dipendenti ai risultati delle attività/processi/servizi, formalizzata con apposita scheda a cura del Dirigente responsabile;
 - d) doppio grado di valutazione (per competenze e obiettivi) .

Art. 17

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

Gli esiti della valutazione individuale consentono di collocare i dipendenti nelle seguenti quattro fasce:

ESITO VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PERCENTUALE QUOTA
Performance superiore alle aspettative	>12 <=16	100,00%
Buona performance	>8 <=12	70,00%
Performance consona alle aspettative	>4 <=8	45,00%
Performance migliorabile	>=-1 <=4	nessuna retribuzione

I risultati della struttura di appartenenza del dipendente, sia positivi, sia negativi, non hanno effetto sul collocamento nelle fasce di merito, che è determinato esclusivamente dalla valutazione CCDI 2017 – 2019 sottoscritto il 20 dicembre 2017

individuale del dipendente, in relazione al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati e alle proprie competenze, come previsto dalla D.G. n.503 dd.18 novembre 2013.

La valutazione individuale, a differenza di quella sulla performance di struttura, non è parametrata al tasso di presenza in servizio e riguarda tutti i dipendenti; tuttavia il dipendente che nel periodo gennaio-dicembre di ogni anno abbia fatto registrare un tasso di presenza inferiore al 50%, sarà considerato non valutabile in relazione ai requisiti richiesti per l'erogazione del premio di produttività, sia con riferimento alla quota riguardante la performance di struttura sia per quella riguardante la performance individuale.

Per l'applicazione di questo articolo viene previsto l' utilizzo di 438.970,00- euro, utilizzando anche le risorse dei fondi degli anni precedenti.

Art. 18 Procedure di conciliazione

Lo scopo principale della valutazione è la qualità del servizio pubblico ed è compito del valutatore creare condizioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Per verificare il corretto andamento della valutazione, il valutatore dovrà effettuare obbligatoriamente un colloquio intermedio. Egli potrà comunque attivare durante l'anno ulteriori colloqui di feedback con il valutato, che sono invece obbligatori nel caso in cui si registrino variazioni nel corso dell'attività del dipendente (scostamenti tra risultati e obiettivi assegnati/comportamenti attesi) per discutere eventuali azioni di supporto e miglioramento. Il colloquio intermedio obbligatorio dovrà essere completato entro un termine tassativo - che sarà comunicato a cura della Direzione del Servizio Risorse Umane - scaduto il quale non sarà possibile accedere al software della valutazione. Eventuali anomalie e irregolarità, che emergeranno alla scadenza di tale termine, saranno segnalate ai Dirigenti responsabili e al Direttore Generale/Segretario Generale.

La valutazione si basa, infatti, sulla trasparenza delle richieste e quindi sulla comunicazione.

E' compito del valutatore creare condizioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Nel caso in cui il dipendente non concordasse con la valutazione ricevuta è prevista la seguente procedura di conciliazione:

1. entro 20 giorni dalla data di ricevimento della propria scheda il dipendente potrà presentare (presso la cancelleria della struttura di appartenenza) richiesta motivata di revisione della valutazione, indirizzandola al collegio di conciliazione tramite il Dirigente valutatore (o il suo sostituto). Questi, entro i successivi 10 giorni, dovrà inoltrarla completandola con la documentazione ritenuta necessaria ai fini di una corretta analisi del percorso del valutato (scheda di valutazione individuale). Il collegio di conciliazione – che sarà chiamato a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema e costruzione degli obiettivi- provvederà a fissare la data di convocazione del ricorrente entro 20 gg. dal ricevimento della richiesta.

2. Poiché la composizione del collegio di conciliazione deve rispettare il principio di terzietà dello stesso, l'organo - istituito ai fini di cui sopra - sarà collegiale, ossia composto da tre membri :un rappresentante della Dirigenza (il Direttore delle Risorse Umane o il suo sostituto) , un rappresentante sindacale dei lavoratori non dirigenti, scelto dal dipendente e il Presidente del C.U.G; i dirigenti presenti nel collegio non possono essere i dirigenti gerarchicamente sovraordinati ai valutati e ai valutatori, né appartenere alla medesima Area.

Resta inteso che è facoltà del dipendente avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

Art. 19 Varie

I compensi incentivanti di cui agli articoli 14 e 17 prevedono la *presenza* in servizio correlata alle giornate effettivamente lavorabili e al grado di raggiungimento del risultato della struttura di appartenenza; sono assimilabili alla presenza in servizio :

- congedo di maternità, paternità e parentale,
inoltre vengono assimilati alla presenza in servizio:
- i permessi retribuiti L. 104/92
- il congedo ordinario (ferie) giornate compensative intere,
- congedo per le donne vittime di violenza di genere
- il permesso per donazione sangue, emoderivati e midollo osseo
- infortunio
- malattia professionale e per causa di servizio
- malattie gravi e terapie salvavita

Ai dipendenti, assenti per patologie gravi (*c.d. Salvavita*) e a coloro che usufruiscono dei distacchi di cui all'articolo 6 dell' *“Accordo sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente degli Enti Locali del Comparto Unico della Regione F.V.G.”* sottoscritto il 13/02/2006, la valutazione attribuibile, di cui al presente contratto è pari alla media risultante nell' Ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato, ai sensi dell'articolo 33 del CCRL 2004.

Art. 20 Progressioni orizzontali

Le parti convengono che a decorrere dal 2018 e per l'intera vigenza del presente contratto vengano allocate all'interno del Fondo per le risorse decentrate – parte fissa euro 400.000,00 annui per finanziare l'istituto della progressione orizzontale,

Le parti si impegnano a definire entro il mese di gennaio 2018 apposito accordo per la definizione dei criteri per l'accesso dei dipendenti alle progressioni di cui al comma 1.

Art. 21 Norme finali

Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi regionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nell'art. 1.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Le risorse eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno saranno utilizzate per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno successivo.