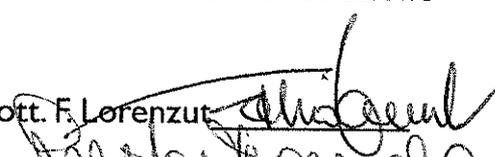
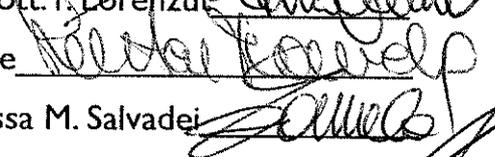
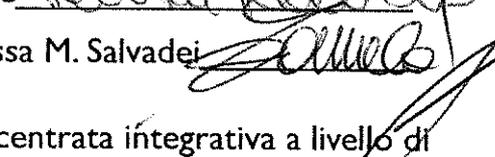


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2019 – 2021**

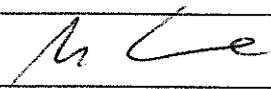
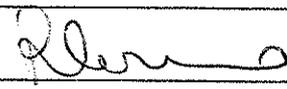
In data 22 dicembre 2020, acquisita la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, e vista l'autorizzazione alla sottoscrizione al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, deliberata della Giunta Comunale con D.G. n. 562 del 21 dicembre 2021, immediatamente esecutiva, si è tenuto un incontro in videoconferenza tra le Parti negoziali.

Successivamente alla riunione è stato sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo aziendale dalla delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale, composta da:

- il Vice Segretario Generale, in qualità di Presidente dott. F. Lorenzutti 
- la Dirigente delle Risorse Umane, dott.ssa M. Sartore 
- la Dirigente del Servizio Scuola ed Educazione, dott.ssa M. Salvadei 

e dai 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	DATA E ORA
BELLINA ERMINIA		
BRESCIA ALESSANDRO		23/12/2020 10 ⁵⁸
COLLINI EDOARDO		
COPPOLA ANTONELLA		
CORENO RAFFAELLA		23/12/2020 h 10 ⁵³


CIBZIR

COSSUTTA FRANCO		23/12/2020	08:43
CUPPO GIAN PAOLO		23/12/2020	10:40
DE SAVINO MAURA		23/12/2020	12:04
DICAN BONILLA EDA RUMILDA		23/12/2020	10:14
ESPOSITO SUSANNA		23/12/2020	16:40
FABRIS DIEGO			
FLEGO ADRIANO		23/12/2020	08:12:00
FORT ELISA			
GIANI WALTER			
HELLER ALESSANDRO			
MACALUSO MASSIMO		23/12/20	11:37
MANCUSO PAOLO		23/12/20	15:41
MARCHIANO' OTTORINO		23/12/20	11:40
MINIUSSI SERENA		23/12/20	10:47
MUSUL MANUELA		23.12.20	11:30
PEGANI MASSIMO			
PELEGRINO GIOACCHINO		23.12.20	14:25
PELLIZZARI MARIA			
PETRONIO MAURIZIO		23.12.20	16:35
PISANELLI IRENE		23.12.2020	12:59
RICCOBON ELISA			
RUDINI SERGIO		23/12/20	12:05
SCHIRALDI CHRISTIAN			
SPECH GINO			
TOSO VIRGILIO		23/12/2020	10:55

C. S. P.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RE', 'SP', 'Jeli', 'Petti', and 'Ca'.

TROCCOLI SARA	<i>Saraceni</i>	23/12/20 10 ⁵⁰
TURCINO FRANCESCA	Francesca	23/12/20 12 ¹¹
TURCO ALESSANDRO	Alessandro Turco	23/12/20 12 ⁰⁸
URZAN TIZIANA	Tiziana Urzani	23/12/20 13 ³²
VALENTI ANDREA	Andrea Valenti	23/12/20 11 ⁰¹
VISINTIN SABINA	Sabina Visintin	23/12/20 14 ⁴³

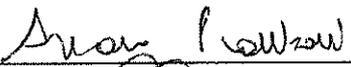
b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL

OO.SS.	COGNOME E NOME	FIRMA	DATA E ORA
CGIL FP	MINIUSSE SERENA	<i>Serena Miniussi</i>	23/12/20 10 ⁴²
	TROCCOLI SARA	<i>Saraceni</i>	23/12/20 10 ⁵¹
	TOSO VIRGINIO	<i>V. Toso</i>	23/12/20 10 ⁵¹
CISL FPS	CIANI PETER	<i>Peter Ciani</i>	23/12/20 16 ²⁵
UIL FPL	PETROVICI MARIANO	<i>M. Petrovici</i>	23/12/20 16 ³⁵

UIL FPL
CGIL FP
ser
sp

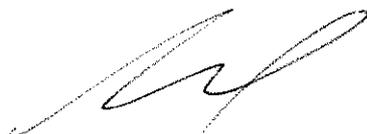
16²⁵
AF
16³⁵
FD

ser
Petrovici
ca

UGL Enti Locali	PELLERINO			
	SLORA FIDUS		23.12.2020	19.32
CISAL Enti Locali FVG	Brescia Alessandro		23/12/2020 ¹⁰⁵⁸	
	PIAVISANI ANNA		23/12/2020 ¹¹³	
	MODINI HUGO		23/12/2020 ¹²⁰³	

case FR


AF


OK FR

Lui

13


AF

RE


Sella


Pellegrino



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2019-2021**

CLSC FP
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

UILFPA
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Politiche generali sull'orario di lavoro

Art. 16 – Lavoro straordinario.....p. 11

TITOLO VII

Disposizioni particolari

Art. 17 – Buoni pasto lavoratori turnistip. 12

Art. 18 – Norma finale.....p. 12

ALLEGATO I OBIETTIVI SPECIALI E DI MIGLIORAMENTO (OSM).....p. 13

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti CCDI, si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dal Comune di Trieste.

Art. 2 Decorrenza e durata

1. Il CCDI ha validità dalla data della sua sottoscrizione definitiva, secondo le procedure previste dalla normativa vigente, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Sono fatte salve decorrenze diverse di effetti giuridici o economici se previste nel presente CCDI.

2. Dal termine iniziale di cui al comma 1 cessa di avere efficacia la determinazione dirigenziale n. 3858 dd. 26.8.2019 avente ad oggetto la sottoscrizione dell'Atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sul contratto collettivo decentrato aziendale 2019-2021, allegato alla medesima determinazione.

3. Il presente CCDI non può essere in contrasto con le disposizioni risultanti da contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto alle risorse riservate alla contrattazione decentrata. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

TITOLO II CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 3 Destinazione del Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018, come annualmente determinato dall'Ente, viene così ripartito in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della vigente normativa regionale e nazionale:

a) PROGRESSIONI ORIZZONTALI: annualmente in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata, in base alle risorse stabili disponibili, una quota per finanziare nuove progressioni orizzontali con le modalità previste nel presente CCDI. Dal 1.1.2023 tale quota potrà essere

stanziata nei limiti dei risparmi di spesa realizzati per lo stesso titolo nell'anno precedente.

b) PERFORMANCE : così suddiviso, nell'ordine:

b1) OBIETTIVI SPECIALI E DI MIGLIORAMENTO, come previsti al successivo articolo 5. Gli Obiettivi Speciali e di Miglioramento vengono finanziati prioritariamente ed integralmente; la somma che residua è destinata a finanziare la lettera che segue;

b2) PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA, strutturata come segue:

INDIVIDUALE: le risorse per il finanziamento della performance individuale sono pari al 40% delle risorse variabili disponibili per la voce b2) e sono destinate a compensare il raggiungimento di obiettivi individuali preventivamente assegnati;

ORGANIZZATIVA: le risorse per il finanziamento della performance organizzativa ammontano al 60% delle risorse variabili disponibili per la voce b2) e sono destinate a compensare il raggiungimento di obiettivi organizzativi/strategici della struttura dirigenziale di appartenenza (Servizio/Dipartimento).

2. Fino al 31.12.2022, qualora le risorse stabili non vengano destinate interamente alle progressioni economiche orizzontali, la parte residua sarà destinata a finanziare prioritariamente gli Obiettivi Speciali e di Miglioramento di cui all'art. 5 e, qualora residuino ulteriori risorse, la performance individuale e collettiva, secondo la proporzione indicata al comma 1, lettera b2).

3. Le risorse di cui al presente articolo possono essere annualmente incrementate fino alla quota del 25% secondo le disposizioni di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2018.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art.4

Criteria generali

1. La quantificazione e la erogazione degli emolumenti legati al raggiungimento di obiettivi, individuali e organizzativi, sono effettuate con esclusivo riguardo all'esito della valutazione della performance, individuale e organizzativa, in applicazione dei vigenti sistemi di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti con qualifica non dirigenziale nonché del sistema di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali in uso presso il Comune.

2. Concorrono all'assegnazione degli emolumenti di cui al comma 1 i dipendenti che abbiano prestato "servizio effettivo", come previsto nell'attuale sistema di valutazione del personale non dirigente di cui alle Deliberazioni Giuntali nn. 503/2013 e 717/2016, esclusi gli incaricati di Posizione Organizzativa.

3. Per servizio effettivo si intende quello rilevato con gli ordinari strumenti di certificazione dell'attività lavorativa, in presenza o da remoto.

Art. 5

Obiettivi speciali e di miglioramento

2

1. Al fine di incentivare e realizzare, o consolidare, miglioramenti quali-quantitativi di performance, concreti e verificabili, sono individuati e approvati Obiettivi Speciali e di Miglioramento di performance, come da allegato sub. I).

Art. 6

Performance organizzativa e performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi della struttura dirigenziale di appartenenza, secondo i relativi criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale in vigore nel Comune di Trieste.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati ai dipendenti a tempo indeterminato assegnati alla struttura di riferimento alla data 31 dicembre dell'anno di riferimento, esclusi gli incaricati di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto una valutazione individuale in base ai seguenti coefficienti di qualifica e di merito:

- a) Cat. A: 1,00(performance consona)/1,20 (performance buona); 1,40 (performance superiore)
- b) Cat. B: 1,10(performance consona)/1,30 (performance buona); 1,50 (performance superiore)
- c) Cat. C: 1,20(performance consona)/1,40 (performance buona); 1,60 (performance superiore)
- d) Cat. D: 1,30(performance consona)/1,50 (performance buona); 1,70 (performance superiore)

3. I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nell'anno, concorrono alla distribuzione del premio di performance organizzativa in proporzione al servizio effettivamente prestato, come previsto dall'art.4 c. 2.

4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, esclusi gli incaricati di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto una valutazione individuale con giudizio finale pari ad almeno "performance consona", come segue:

- a) performance superiore: coefficiente 100;
- b) performance buona: coefficiente 70;
- c) performance consona: coefficiente 30.

5. Il premio spettante ad ogni dipendente per la performance individuale è calcolato come segue:

- sommando i coefficienti di cui al comma 4 di tutti i dipendenti valutati;
- dividendo il budget di ente delle risorse disponibili per la performance individuale, per la somma di cui sopra;
- moltiplicando il "valore punto" così ottenuto per il coefficiente relativo ad ogni singolo dipendente.

6. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi di cui al presente articolo se i relativi contratti di lavoro prevedono una durata di almeno sei mesi nel corso dell'anno solare di riferimento.

7. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part time, il premio correlato alla performance organizzativa è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'AF', 'UIC FPL', and various initials at the bottom.]

TITOLO IV
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI

Art. 7 Beneficiari

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009).

2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle otto categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo regionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la Cat. A dalla posizione AI alla A9;
- per la Cat. B dalla posizione BI alla B9;
- per la Cat. C dalla posizione CI alla C9;
- per la Cat. D dalla posizione DI alla D9,
- per la Cat. PLS dalla posizione PLSI alla PLS5;
- per la Cat. PLA dalla posizione PLAI alla PLA6;
- per la Cat. PLB dalla posizione PLBI alla PLB5;
- per la Cat. PLC dalla posizione PLCI alla posizione PLC5;

3. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai CCRL.

4. Non partecipano alla selezione i dipendenti che si trovano nella fascia economica finale della categoria.

5. Per la partecipazione alla selezione delle progressioni economiche aventi decorrenza 1.1.2021 e 1.1.2022, sono richiesti i seguenti requisiti:

a) due anni di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il Comune di Trieste, maturati nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre, alla data del 31.12 dell'anno precedente alla decorrenza della progressione economica;

b) essere in servizio alla data della decorrenza iniziale della progressione economica per cui si concorre;

c) aver conseguito un giudizio finale pari ad almeno "performance buona" in ciascun anno del biennio precedente la decorrenza della progressione orizzontale;

d) non aver conseguito la progressione orizzontale nelle ultime tre edizioni di applicazione dell'istituto.

e) non aver riportato, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione orizzontale, la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio per dieci giorni, o superiore; qualora la sanzione diventi definitiva in momento successivo, la eventuale progressione orizzontale

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'OK FPL', 'AM', 'AF', 'AY', 'h', 'HP', and various initials at the bottom.]

conseguita decade dalla data di definitività della sanzione.

6. I dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare non ancora concluso con il relativo provvedimento possono partecipare, con riserva, alla selezione di cui al presente articolo; qualora il procedimento disciplinare si concluda con l'erogazione di una sanzione trova applicazione quanto disposto dalla lettera e) del comma 5.

7. Ai fini della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa (retribuita e non retribuita), congedo (indennizzato e non indennizzato), comandi e distacchi.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. In caso di parità di punteggio, sono considerati, nell'ordine:

- a) la migliore valutazione individuale conseguita nell'anno precedente la data di decorrenza della progressione;
- b) l'anzianità di servizio;
- c) la posizione economica inferiore;
- d) l'anzianità anagrafica (il più anziano).

9. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui gli articoli 8 e 19 dell'accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale sottoscritto il 15.10.2018, la valutazione attribuibile ai fini dei criteri di applicazione del presente articolo è pari alla valutazione media di tutti i dipendenti degli anni considerati.

Art. 8

Principi e Criteri per l'attribuzione

1. In applicazione dell'art. 36 del CCRL 07/12/2006, la progressione orizzontale è retta dal principio della selezione, da criteri che consentano un'applicazione dell'istituto a quota limitata di destinatari basata sul premio al merito, e, con particolare riferimento a quanto previsto dall'ultimo comma del citato articolo 36, dal criterio dell'esperienza acquisita.

2. Con riferimento all'esperienza acquisita, applicabile a tutte le progressioni di cui all'articolo 7, comma 2, sarà attribuito un punto per ogni anno di servizio prestato presso il Comune di Trieste fino a un massimo di 30 punti, con arrotondamento all'anno (> 6 mesi = 1 anno).

3. Con riferimento al criterio della valutazione delle prestazioni si applica quanto segue:

a) per il personale non titolare di posizione organizzativa si considera la media della valutazione dei tre anni precedenti rispetto alla data di decorrenza della progressione stessa:

valutazione ottenuta	punti
----------------------	-------

Handwritten signatures and initials are present below the table, including 'AP', '5', and various illegible signatures.

Handwritten notes on the left margin, including 'casi RP' and other illegible scribbles.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'del', 'AP', and others.

Performance superiore	70
Performance buona	40
Performance consona	20 (riferita al primo anno del triennio)

b) per il personale titolare di posizione organizzativa: si considera la media della valutazione dei tre anni precedenti rispetto alla data di decorrenza della progressione stessa:

valutazione ottenuta	punti
ottimo punti da 16,1 a 20	70
buono punti da 12,1 a 16	40
sufficiente punti da 8,1 a 12	20

4. Con riferimento al triennio indicato al comma 3 del presente articolo, lett. a) e b), qualora il dipendente non abbia maturato il previsto triennio di riferimento la media viene calcolata in ragione del biennio.

Art. 9 Modalità di attribuzione

1. La procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale agli aventi diritto è attivata d'ufficio e la relativa istruttoria è condotta in conformità agli articoli precedenti e sulla base della documentazione esistente agli atti.
2. A conclusione del processo la graduatoria, unica per tutto il personale avente diritto alla progressione in ordine decrescente, viene pubblicata nella sezione Risorse Umane dell'Intranet comunale e acquista definitività ed efficacia decorsi trenta giorni dalla pubblicazione.
3. Sono ammessi ricorsi in opposizione entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria ai soli fini della rettifica di eventuali errori materiali.
4. La graduatoria è valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

Art. 10 Disposizione speciale in materia di progressione economica orizzontale

1. Con decorrenza 01.10.2020, in armonia con quanto previsto dalla dichiarazione congiunta allegata al CCDIA del 27 novembre 2018, troverà applicazione l'istituto della progressione economica orizzontale destinata al personale non dirigente in possesso dei seguenti requisiti:

(Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'CSA PP', 'ULFPL', 'AF', 'AY', 'M', 'H', 'RE', 'A per', 'DM', 'AP', '6', 'sell', 'Bucciarb.', 'am', 'P', 'S', 'C', 'C', 'C')

a) almeno due anni di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il Comune di Trieste, maturati nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre, alla data del 1.10.2020;

b) non aver riportato nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione orizzontale la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni.

2. Non possono in ogni caso partecipare i dipendenti che abbiano già ottenuto una progressione economica orizzontale nel triennio 2018-2020.

3. Le modalità e i criteri di attribuzione sono quelli previsti nel CCDIA sottoscritto il 27 novembre 2018, anche con riguardo alle modalità di maturazione del requisito di cui al comma 1 lett a) del presente articolo.

TITOLO V

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 11 Criteri generali

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 le indennità sono erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato.

3. Le indennità riconosciute sono le seguenti:

a) Indennità di turno (art 3, CCRL 15/10/2018);

b) Indennità di reperibilità (art 4 ,CCRL 15/10/2018);

c) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5, CCRL 15/10/2018);

d) Indennità di condizioni di lavoro (art 6, CCRL 15/10/2018);

e) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26, CCRL 15/10/2018);

4. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

5. Le indennità di cui al comma 3 sono erogate, di norma, il mese successivo alla prestazione resa.

6. Per le indennità di cui alle lettere a), b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3, 4 e 5 del CCRL 15/10/2018.

Art. 12 Reperibilità

1. L'istituto della reperibilità rimane regolato dalle disposizioni di cui all'articolo 4 del CCRL 15.10.2018 per il personale non dirigente del Comparto Unico del Friuli Venezia Giulia, fatta eccezione per le modifiche ed integrazioni disciplinate dal seguente articolo.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di dodici volte in un mese.

fermo restando il periodo massimo di dodici ore per ciascuna volta; col termine "volta" si intende un turno di reperibilità.

3. Fermi restando i limiti di cui al comma 2, due turni di reperibilità possono essere organizzati anche consecutivamente, senza soluzione di continuità.

Art. 13

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'art. 6 CCRL 2018, lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) maneggio valori.

Le indennità di cui sopra (disagio, rischio e maneggio valori) sono tra loro cumulabili nel rispetto del limite massimo giornaliero di euro 10 come previsto dall'art. 6 del CCRL 15.10.2018. Le tipologie di disagio o rischio non sono tra loro cumulabili.

2. Per "attività disagiate" si intendono tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

3. Nell'ambito di tali ipotesi il compenso può essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo (in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo) e compete al personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio nell'ambito delle seguenti categorie:

categoria di disagio	misura del compenso giornaliero
a) particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno, con orario su più fasce giornaliere (addetti agli Organi istituzionali, ai Mercati e alle farmacie; coordinatori pedagogici area educativa)	5 euro
b) particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno, con frequente improgrammabilità degli interventi richiesti (autisti del Sindaco o degli organi istituzionali e autisti per il pubblico)	5 euro
c) particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno, del personale educativo ed ausiliario che presta servizio presso gli Asili Nido, cui i rientri pomeridiani sono comunicati con breve anticipo	8 euro

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'VILFIZ', 'AP', '8', and various illegible signatures.]

d) condizioni ambientali difficili (attività svolta in luoghi aperti esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizione a fumi e vapori)(addetti al verde pubblico, addetti agli impianti sportivi, guardie ambientali, addetti ai servizi operativi e igiene urbana, caposquadra operai, addetti ai bagni marini)	2 euro
e) interventi su particolari categorie di utenti – fattori di stress relazionale (assistenti sociali e addetti ai servizi tutelari, domiciliari e OSS, personale sociosanitario)	4 euro

5. Per attività “esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute” si intendono tutte quelle 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.

6. Viene corrisposto un compenso giornaliero pari a 1 euro ai lavoratori esposti, in modo continuo e diretto, ad almeno uno dei seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici per trasporto di cose e/o persone con eventuali operazioni di carico e scarico;
- c) esposizione a rischi legati alla manutenzione e sorveglianza impianti.

7. L'individuazione del personale esposto ai rischi sopra elencati è a cura del dirigente competente in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipende dal profilo professionale posseduto.

8. Viene corrisposto un compenso giornaliero a coloro che siano addetti in via continuativa a servizi che comportino l'effettivo maneggio di valori di cassa o assimilati (es. marche da bollo), per i quali sono tenuti alla presentazione del conto della gestione di cui all'art. 87 del Regolamento di contabilità dell'Ente, esclusivamente per le giornate nelle quali il dipendente svolge le suddette attività nella misure sotto riportate:

ammontare incassi anno precedente del Dipartimento di appartenenza	misura del compenso giornaliero
fino a 250.000,00 euro	0,70 euro
da 250.000,00 a 999.999,99 euro	1,00 euro
Oltre 1.000.000,00 euro	1,54 euro

9. Qualora le indennità del presente articolo superino il limite massimo giornaliero di euro 10 si provvederà al recupero delle somme eccedenti.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including "oss" and "RF".

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "ULTRA" and "AT".

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Attività/prestazione	Importo giornaliero servizio esterno	Servizio con arma (da sommare alla prima colonna)
Prestazione ordinaria in turnazione mattina/pomeriggio	€ 4,00	€ 3,50
Prestazione ordinaria in turnazione notturna/festiva o festiva notturna	€ 5,00	€ 3,50
Prestazione attività non in turno art 5 CCRL	€ 2,00	€ 3,50

TITOLO VI
POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16
Lavoro straordinario

1. Le risorse finanziarie da destinare al pagamento del lavoro straordinario sono consolidate allo stanziamento per lo stesso titolo nell'anno 1998.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 180 ore all'anno; detto limite è elevato a 250 ore all'anno nell'ipotesi prevista dall'articolo 17, comma 3, e dall'articolo 18, comma 1, del CCRL 1.8.2002 limitatamente alla fattispecie di straordinario necessario per far fronte a situazioni straordinari imprevedibili, fermo restando il limite delle risorse previste dal comma precedente.
3. Il lavoro straordinario espletato in occasione di elezioni amministrative comunali non concorre al raggiungimento dei limiti di cui al comma 2, fermo restando il limite di cui al comma 1.
4. Il lavoro straordinario espletato nelle ipotesi di cui all'articolo 17, comma 11, e alle altre fattispecie di cui all'articolo 18, comma 1, del CCRL 1.8.2002, non concorre a determinare i limiti di cui al comma 2 e il limite indicato nel comma 1, se trova copertura finanziaria in stanziamenti di bilancio di altri enti.
5. Ai fini del rispetto del limite individuale si computano tutte le ore di lavoro straordinario effettuate, a nulla rilevando il fatto che le stesse possano essere poste in pagamento con le maggiorazioni retributive orarie contrattualmente vigenti oppure con riposo compensativo.
6. Le somme liquidate per il pagamento del lavoro straordinario sono considerate trattamento economico accessorio ad ogni effetto e sono pertanto soggette ai previsti limiti stabiliti dalla legge.

**TITOLO VII
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 17
Buono pasto lavoratori turnisti**

1. Ai sensi dell'ottavo comma dell'art. 3 del C.C.R.L. 15.10.2018, il lavoratore turnista ha diritto al buono pasto quando all'inizio o al termine del turno, antimeridiano o pomeridiano, è prevista la prestazione straordinaria di almeno due ore.
2. La pausa pranzo, per evitare l'incidenza sull'attività di servizio, può essere collocata all'inizio o alla fine del turno.

**Art. 18
Norma finale**

Entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, le Parti effettueranno una ricognizione sulle somme da destinare alla progressione orizzontale dell'anno 2021.

(Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'ASL', 'AP', 'RE', 'AM', '12', and various illegible signatures)

(Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page)

ALLEGATO I

OBIETTIVI SPECIALI E DI MIGLIORAMENTO (OSM)

Gli obiettivi OSM consistono in incarichi aggiuntivi rispetto alle mansioni e attività previste dal ruolo/profilo

OBIETTIVI OSM		
denominazione obiettivo OSM	indicatori	priorità assegnata in base ai livelli di impegno e responsabilità richiesti (0,5 - 2)
NB: possono anche essere più di 3, a seconda del peso o priorità (min 1, max 6)	NB: predefinito da amministrazione	NB: la somma delle priorità non deve superare 3 (Σ priorità \leq 3)*
1		*Sono esclusi dalla somma gli obiettivi COVID
2		
3		
....		

- Non si considera obiettivo OSM quanto è esplicitamente previsto dalla mansione;
- la retribuzione per ogni obiettivo va da un minimo ad un massimo, a seconda del livello di raggiungimento dello stesso (base 60%, medio 80%, alto 100%);
- tutti gli importi indicati si intendono annui lordi;
- per la valutazione: viene raccolto il parere dei referenti per argomento e la valutazione, ove possibile, viene fatta a livello centrale.

Di seguito: obiettivi OSM e relativi indicatori, divisi per categorie tematiche:

Handwritten signatures and notes:

CS22 PR

RE

13

Various other illegible handwritten signatures and initials are present throughout the bottom half of the page.

Alon PR

A – FORMAZIONE			
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	priorità assegnata	retribuzione massima prevista
<p>Formatore ai sensi del Regolamento per la Formazione interna ovvero Formazione interna diretta o indiretta, attività di informazione (NB: anche ai sensi di D. Lgs 81/08, art. 1, comma 1, lettere aa e bb)</p> <ul style="list-style-type: none">progettazione adeguatacura l'editingfornisce il materialesoddisfa i requisiti previsti dalla normativa, nel caso di formazione ai sensi di legge <p>N.B. L'attività di formatore viene svolta prioritariamente in orario di servizio, avvalendosi anche dell'istituto della flessibilità (es. cambio giornata di rientro). In alternativa usufruire dell'istituto dello straordinario per un massimo di 20 ore all'anno</p>	<p>- n. ore - questionario di gradimento o del formatore (media del giudizio : 5-6 100% 3-4 80% 1-2 50%)</p>	I	<p>da 0 a 5 ore -> 225 € da 5,1 a 10 -> 450 € da 10,1 a 15 -> 675 € da 15,1 a 20 -> 900 € da 20,1 a 25 -> 1125 € da 25,1 a 30 -> 1350 € da 30,1 a 35 -> 1575 € da 35,1 a 40 -> 1800 €</p> <p>NB: cumulativo (es. faccio 2 formazioni da 4h ciascuna, rientro nella seconda fascia) sono previste un n. ore massime pari a 40</p>
<p>Referente per la formazione si interfaccia tra realtà di singoli settori e ufficio centrale</p> <ul style="list-style-type: none">rileva fabbisogni formativi del suo settore, con l'utilizzo di strumenti appositicollabora all'elaborazione del Piano di formazionediffonde capillarmente i contenuti del Piano ai colleghi di settore informa i colleghi del settore su iniziative di formazione decentrata	report annuale di rilevazione fabbisogni formativi (fatto/non fatto)	0,5	150 €/anno
<p>Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo</p>	report conclusivo psi. lavoro a doppia firma con Dirigente (fatto/non fatto)	0,5	150 €/incarico

CSI FP

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

V.L. P.P.Z.

B - PREVENZIONE E SICUREZZA			
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	priorità assegnata	retribuzione massima prevista
Addetto alla sicurezza antincendio - controlla periodicamente i dispositivi della sicurezza - ne compila il registro - ne segnala eventuali criticità o carenze per iscritto al Coordinatore delle emergenze della struttura o, in caso di assenza, al DL - partecipa alle prove di evacuazione e ne segnala eventuali problemi riscontrati per iscritto al Coordinatore delle emergenze della struttura o, in caso di assenza, al DL - frequentare gli appositi corsi di formazione	Report periodico (Fatto/non fatto)	0,5	150 €/anno
Addetto primo soccorso - controlla periodicamente i dispositivi medico - sanitari - ne compila il registro - ne segnala eventuali criticità o carenze per iscritto al Coordinatore delle emergenze della struttura o, in caso di assenza, al DL - frequentare gli appositi corsi di formazione	Report periodico (Fatto/non fatto)	0,5	150 €/anno
Coordinatore dell'emergenza - verifica giornalmente la presenza degli addetti alla sicurezza (anti incendio e primo soccorso) - prevede periodici incontri di coordinamento con gli addetti sicurezza e li registra - verifica e coordina l'effettuazione dei compiti in carico agli addetti della sicurezza - (in occasione delle prove di evacuazione) effettua riunione con la squadra di emergenza - compila il verbale della riunione - modalit� esecutive in caso di emergenza - assume il controllo delle operazioni e verifica l'esecuzione delle azioni in carico agli addetti - chiede, se opportuno, l'intervento dei soccorsi - dispone l'attivazione delle procedure di evacuazione - informa dello stato di emergenza gli edifici adiacenti - all'arrivo dei soccorritori, si mette a disposizione e fornisce informazioni su quanto gi� attuato	Report periodico (Fatto/non fatto)	0,5	100 €/anno
Preposto con nomina Obblighi del preposto art. 19 D. Lgs. 81/08	Report periodico (fatto/non fatto)	1	300 €/anno

OSL/AS

Handwritten signatures and initials on the right side of the table.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

CILTRP

<ul style="list-style-type: none"> - Sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori, dei loro obblighi, delle disposizioni aziendali e dell'uso di DPI e, in caso di inosservanza, informare i diretti superiori - verificare affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a rischi specifici - richiedere l'osservanza delle misure di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, abbandonino il posto di lavoro pericoloso - astenersi, salvo eccezioni motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività in una situazione in cui persiste un pericolo grave - segnalare tempestivamente al Datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi e delle attrezzature e di DPI e ogni altra condizione di pericolo -frequentare gli appositi corsi di formazione 			
---	--	--	--











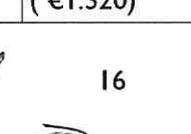
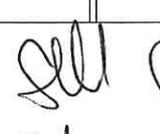

C - COORDINAMENTO			
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	priorità assegnata	retribuzione massima prevista
Coordinamento personale cat. B / C / PLA	- n. Dip. di categoria pari o inferiore coordinati (min. 3 per B e 5 per C) - n. giornate coordinamento anche all'esterno	I	500 €/anno
Coordinamento personale cat. D/ PLB/ PLC	n. dip. coordinati oltre 8 fino 14: 200 n. dip coordinati oltre 14 fino 29: 400 n. dip coordinati oltre 29 : 900	I	900 €/anno
Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: Relazione con l'utenza bambino-genitore	UTENZA: fascia 2: da 125 a 250 (€ 1.040) fascia 3: >250 (€ 1.320)	2	€ 3.300/anno

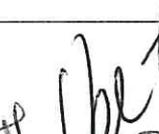












Luca

<p>Gestione degli immobili Gestione dei servizi (nido-materna-ricreatorio/SIS)</p> <p>L'importo annuo viene determinato in base alla somma delle prestazioni suddivise per fasce; ogni fascia determina la quantità di utenti, immobili e servizi gestiti dal singolo coordinatore pedagogico</p>	<p>IMMOBILI: fascia 2: almeno 2 (€650) fascia 3:>2 (€825)</p> <p>SERVIZI: fascia 2: 2 o 3 (€910) fascia 3: >3 (€1.155)</p>		
<p>Specifiche responsabilità: diretta dipendenza dal Dirigente; a) dip. coordinati o unità di personale esterno coordinato (min. 6); b) coordinamento attività di interesse globale dell'Ente con soggetti interni o esterni;</p> <p>N.B. esclusi dipendenti di categoria D; ogni Dirigente può riconoscere il presente incarico solo ad un dipendente</p>	<p>report annuale attività</p> <p>Fatto/non fatto</p>	<p>I</p>	<p>1000 €/anno</p>
<p>Specifiche responsabilità: a) coordinamento nelle attività di cerimoniale con coordinamento di dipendenti (min. 6); b) coordinamento attività e personale delle biblioteche o istituzioni culturali n. soggetti coinvolti c) coordinamento di eventi/manifestazioni di interesse cittadino nelle zone di maggior pregio d) coordinamento da parte di personale di categoria C di attività di inserimento lavorativo con individuazione di percorsi personalizzati (S.I.L.) e) solo per la categoria C: coordinamento dei rapporti con tesoreria del Comune per ordinativi informatici degli incassi e dei pagamenti (SIOPE) f) referenti di struttura (supporto al coordinamento pedagogico) con funzione di raccordo e collegamento per più di 3 strutture educative /scolastiche</p>	<p>report annuale attività</p> <p>Fatto/non fatto</p>	<p>I</p>	<p>1000 €/anno</p>
<p>Prestazione di lavoro in sede esterna resa dagli istruttori educativi di ricreatorio/SIS per almeno il 50% del periodo di servizio effettivo</p>	<p>Fatto/non fatto</p>	<p>0,5</p>	<p>150€/anno</p>

R
Z
W
Q
U
W
V
T

CS

Se *A* *B* *C* *D* *E* *F* *G* *H* *I* *J* *K* *L* *M* *N* *O* *P* *Q* *R* *S* *T* *U* *V* *W* *X* *Y* *Z*

17

Diciamo

UCCP
P

D - REQUISITI TECNICI			
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	priorità assegnata	retribuzione massima prevista
Responsabile per le verifiche presenza amianto	Report annuale (Fatto/non fatto)	2	1.000 €/anno
Certificatore APE	Report annuale (Fatto/non fatto)	2	1.000 €/anno
Responsabile officine	Report annuale (Fatto/non fatto)	2	1.000 €/anno

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

E - EMERGENZA COVID		
Solo per il 2020, non cumulabili tra di loro e non conteggiati ai fini della priorità		
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	Retribuzione massima prevista
Servizio in presenza nel periodo dal 17.3.2020 al 4.6.2020 per almeno il 50% del periodo considerato	Fatto/non fatto	400 €/anno
Servizio in presenza a contatto con il pubblico nel periodo dal 17.3.2020 al 4.6.2020 per almeno il 50% del periodo considerato	Fatto/non fatto	460 €/anno
Prestazione lavoro agile in emergenza nel periodo dal 17.3.2020 al 4.6.2020 per almeno il 50% del periodo considerato	Fatto/non fatto	470 €/anno

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Trieste, 4 dicembre 2020

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISL-FP sottoscrive il presente contratto in quanto lo ritiene soddisfacente, nella gran parte dei contenuti, alla maggioranza dei lavoratori del Comune di Trieste e perché prevede una nota di attenzione nei confronti del disagio e dal rischio patito dagli stessi in questo particolare momento pandemico.

Non può restare indifferente, comunque, di fronte al mancato accoglimento di alcune proposte sindacali che significano, ad avviso di questa Organizzazione sindacale, l'adozione di alcune scelte a nostro avviso discriminatorie, come quella nei confronti delle donne (adottato ai fini delle progressioni orizzontali con la esclusione dal computo dell'anzianità di servizio dei periodi di aspettativa retribuita e non retribuita, tra cui il congedo per maternità facoltativa), dei dipendenti in terapia "salvavita" e, in altre parti del CCDIA, di coloro che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui gli articoli 8 e 19 dell'accordo regionale sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi.

Un ulteriore rammarico si evidenzia anche per il mancato accoglimento della richiesta sindacale di aggiungere, al contratto in questione, una dichiarazione congiunta che sottintenda una comune futura attenzione rivolta ai **funzionari incaricati di posizione organizzativa**, parimenti soggetti ai disagi del LAE e/o delle prestazioni lavorative in presenza nel periodo segnato dalla presenza del virus Covid19, ma che, a differenza degli altri "non dirigenti", non hanno trovato beneficio in questa tornata contrattuale.

Il Segretario della CISL FP Comune di Trieste

cav. Walter Giani

