

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
2022 – 2024

In data 12 dicembre 2024, 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 dalla Giunta Comunale con Delibera Giuntale numero 700 del 09 dicembre 2024, immediatamente esecutiva, l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo è stato sottoscritto dalla Delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale, così composta:

- il Direttore Generale, in qualità di Presidente

dottor Fabio Lorenzut FIRMATO

- la Dirigente delle Risorse Umane

dottorssa Manuela Sartore

- la Dirigente del Servizio Scuola Educazione e Biblioteche

dottorssa Manuela Salvadei

nonché 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

BELLINA ERMINIA

BRAVIN SERENA FIRMATO

BRESCIA ALESSANDRO

CASTELLANO ANNALISA FIRMATO

COLLINI EDOARDO FIRMATO

CONTI ANDREA FIRMATO

COPPOLA ANTONELLA

CORENO RAFFAELLA FIRMATO

COSSUTTA FRANCO FIRMATO

DICAN BONILLA EDA RUMILDA

FABRIS DIEGO FIRMATO

FLEGO ADRIANO FIRMATO

FORT ELISA FIRMATO

GENTILONE ROBERTA FIRMATO

GIANI WALTER FIRMATO

GUGLIATTI XENIA FIRMATO

HELLER ALESSANDRO

MACALUSO MASSIMO FIRMATO

MANCUSO PAOLO FIRMATO

MARCHIANO' OTTORINO

MARSICH PAOLA

MINIUSSI SERENA FIRMATO

NISI GABRIELLA FIRMATO

PELLEGRINO GIOACCHINO FIRMATO

PELLIZZARI MARIA

PETRONIO MAURIZIO FIRMATO

RUDINI SERGIO FIRMATO

SCHIRALDI CHRISTIAN FIRMATO

SIBELIA SARA FIRMATO

SIRUGO ALESSANDRA FIRMATO

SPECH GINO FIRMATO

TROCCOLI SARA FIRMATO

TURCINO FRANCESCA FIRMATO

TURCO ALESSANDRO FIRMATO

URZAN TIZIANA FIRMATO

VISINTIN SABINA FIRMATO

b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL

CGIL FP FIRMATO

CISL FP FIRMATO

UIL FPL FIRMATO

UGL ENTI LOCALI FIRMATO

CISAL ENTI LOCALI FVG

Sommario

TITOLO I.....	7
PRINCIPI GENERALI.....	7
Articolo 1.....	7
Articolo 2.....	7
TITOLO II.....	8
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	8
Articolo 3.....	8
TITOLO III.....	9
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	9
Articolo 4.....	9
Articolo 5.....	10
Articolo 6.....	11
TITOLO IV.....	12
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	12
Articolo 7.....	12
Articolo 8.....	14
Articolo 9.....	15
TITOLO V.....	16
INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI.....	16
Articolo 10.....	16
Articolo 11.....	19
Articolo 12.....	20
Articolo 13.....	21
TITOLO VI.....	23
POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO.....	23
Articolo 14.....	23
TITOLO VIII.....	24
DISPOSIZIONI DI NATURA DICHIARATIVA.....	24
Articolo 15.....	24
DICHIARAZIONE UNILATERALE DI PARTE DATORIALE.....	25

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti CCDIA, si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente del Comune di Trieste.
2. Al personale in servizio presso il Comune di Trieste in posizione di comando si applicano le specifiche disposizioni a loro espressamente indirizzate.

Articolo 2

Decorrenza e durata

1. Il CCDIA ha validità dal giorno successivo alla 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 CCDIA.
2. Le disposizioni di cui al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020 non espressamente disapplicate dal presente contratto, si intendono confermate.
3. Il presente CCDIA 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. Le clausole difformi sono nulle.
4. Il presente CCDIA verrà reso noto a tutto il personale tramite pubblicazione sulla rete intranet del Comune.

TITOLO II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Articolo 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'articolo 45 del CCRL sottoscritto in data 19/07/2023, come annualmente determinato dall'Ente, viene così ripartito in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della vigente normativa regionale e nazionale:

a. PROGRESSIONI ORIZZONTALI: la quota di risorse stabili destinata a finanziare le progressioni economiche orizzontali è stanziata nei limiti dei risparmi di spesa realizzati per lo stesso titolo a seguito delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente e comunque nei limiti previsti dalla normativa nazionale.

b. PERFORMANCE: così suddiviso, nell'ordine:

b1) OBIETTIVI SPECIALI E DI MIGLIORAMENTO, di cui all'allegato I del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020. 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. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 3 del CCDIA del 22/12/2020.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 4

Criteria generali

1. La quantificazione e l'erogazione degli emolumenti legati al raggiungimento di obiettivi, rispettivamente individuali e organizzativi, sono effettuate con riguardo:
 - a. all'esito della valutazione della performance, rispettivamente 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;
 - b. alla presenza effettiva in servizio dei dipendenti.
2. Ai fini del presente articolo sono considerati presenza effettiva: le giornate in cui vi sia stata prestazione lavorativa per almeno 50% del dovuto giornaliero; la prestazione lavorativa resa in modalità agile; le ferie; i riposi per festività soppresse; le giornate a disposizione. Sono inoltre equiparate alla presenza effettiva:
 - l'astensione di maternità obbligatoria;
 - i permessi retribuiti Legge 104/92;
 - 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;
 - assenze per terapie salvavita.

2bis. I dipendenti assenti dal servizio per un periodo superiore a 180 giorni nell'anno di valutazione in ragione delle fattispecie equiparate alla presenza effettiva di cui al comma precedente, conseguiranno la valutazione corrispondente al valore più alto del giudizio consono previsto dal sistema di valutazione di Ente, fatta salva l'eventuale valutazione superiore attribuita dal valutatore per il periodo di effettivo servizio.

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

4. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale se i relativi contratti di lavoro prevedono una durata di almeno sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno solare di riferimento, in base alla presenza effettiva, come prevista dal presente articolo, e secondo quanto previsto dal presente Titolo.

5. A coloro che prestano servizio presso il Comune di Trieste in posizione di comando saranno riconosciuti i premi correlati alla performance secondo quanto previsto dal presente Titolo.

6. La performance dei dipendenti che prestano servizio presso altri Enti in posizione di comando sarà remunerata dall'Ente presso cui sono comandati e secondo il sistema di valutazione ivi in uso.

7. Il presente titolo disapplica il Titolo III del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020.

Articolo 5

Performance organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base alla presenza effettiva (come prevista dall'articolo 4) e al raggiungimento degli obiettivi della struttura dirigenziale di ultima assegnazione nell'anno di riferimento, 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, esclusi gli incaricati di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto una valutazione individuale, in base ai seguenti coefficienti di qualifica:

1. Categoria A: 1,00
2. Categoria B: 1,10
3. Categoria C: 1,20
4. Categoria D: 1,30

Articolo 6

Performance individuale

1. Non è prevista una presenza effettiva minima nell'anno di riferimento per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale. In ogni caso la valutazione finale effettuata dal Dirigente competente non può prescindere dall'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati ai dipendenti, esclusi gli incaricati di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto una valutazione individuale con giudizio finale pari ad almeno "performance consona", in base alla presenza effettiva (come prevista dall'articolo 4) e in proporzione al punteggio ottenuto in sede di valutazione finale come calcolato dall'algoritmo di calcolo previsto dal sistema in uso.

TITOLO IV

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Articolo 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 Decreto Legislativo numero 150/2009).
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo regionale di lavoro.
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 salvo modifiche introdotte dalla contrattazione di primo livello.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2024 per la partecipazione alla selezione delle progressioni economiche, sono richiesti i seguenti requisiti:
 - a. aver maturato un'esperienza professionale di almeno due anni a tempo indeterminato presso il Comune di Trieste nel livello economico immediatamente inferiore a quello 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. Non potranno concorrere i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione siano assenti dal servizio per aspettativa o congedo non retribuito;
- c. aver conseguito un giudizio finale pari ad almeno "performance consona" nelle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, purché acquisite successivamente all'assunzione a tempo indeterminato;
- d. non aver beneficiato nelle ultime 5 edizioni di alcuna progressione economica;
- e. non essere destinatari, in ogni caso, nell'anno di riferimento e nell'anno precedente della comminazione di provvedimenti disciplinari della sospensione o superiore. 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 risultino nell'elenco dei beneficiari, la progressione economica orizzontale potrà essere riconosciuta solo qualora non siano destinatari del provvedimento della sospensione o superiore.

6. 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 o nell'ultima disponibile;
- b. la posizione economica inferiore;
- c. l'anzianità di servizio;
- d. la maggior anzianità anagrafica.

7. I dipendenti che prestano servizio presso altri Enti in posizione di comando o distacco concorrono alla selezione delle progressioni economiche orizzontali in presenza dei requisiti previsti dal presente articolo.
8. Ai dipendenti che usufruiscono di aspettative non retribuite o distacchi sindacali di cui gli articoli 8 e 18 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, singolarmente o complessivamente pari al 100% dell'orario di lavoro, la valutazione attribuibile ai fini dei criteri di applicazione del presente articolo è pari alla valutazione media di tutti i dipendenti di pari categoria della struttura organizzativa di riferimento.
9. Il presente Titolo disapplica e sostituisce il Titolo IV del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020 e successive modifiche e integrazioni.
10. Le progressioni economiche orizzontali verranno attribuite con decorrenza al 1 gennaio dell'anno di riferimento e per l'anno 2024 a partire dal 01/01/2024 con le modalità indicate dal presente articolo.

Articolo 8

Principi e Criteri per l'attribuzione

1. In applicazione dell'articolo 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. Nella graduatoria finale sarà riconosciuto ad ogni dipendente in possesso dei requisiti di cui all'articolo precedente un punteggio pari ad un massimo di 40 punti in relazione all'esperienza acquisita e massimo 60 punti in relazione alla qualità della prestazione individuale resa.

3. Con riferimento all'esperienza acquisita sarà attribuito un punto per ogni anno di servizio prestato nella categoria presso il Comune di Trieste fino a un massimo di 40 punti, con arrotondamento all'anno (> 6 mesi = 1 anno).
4. 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 delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) moltiplicata per 3,75;
 - b. per il personale titolare di posizione organizzativa: si considera la media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) moltiplicata per 3.

Nel caso in cui coesistano per la stessa annualità la valutazione sia come titolare di posizione organizzativa sia come non titolare di posizione organizzativa, sarà considerata la media delle due come un'unica valutazione.

Articolo 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 è adottata con determinazione del Direttore delle Risorse Umane o suo delegato e acquista definitività ed efficacia decorsi trenta giorni dalla pubblicazione dell'elenco alfabetico dei beneficiari nella Intranet comunale.

3. Il punteggio utile finale per l'ultimo candidato vincitore viene comunicato contestualmente alla pubblicazione della graduatoria, nel rispetto delle norme della Privacy.
4. Sono ammessi ricorsi in opposizione entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria ai soli fini della rettifica di eventuali errori materiali.
5. La graduatoria è valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

TITOLO V

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Articolo 10

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'articolo 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 15,00 come previsto dall'articolo 40 del CCRL 19/07/2023. 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 compete al personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio nell'ambito delle seguenti casistiche, per il personale indicato:

- 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)

misura del compenso giornaliero Euro 6,00

- 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)

misura del compenso giornaliero Euro 6,00

- c. particolare articolazione dell'orario di lavoro del personale educativo dei nidi d'infanzia comunali, comportante disagio per la prestazione giornaliera di 6 ore che ricada parzialmente sulla fascia pomeridiana e con previsione di una sospensione della prestazione stessa pari a mezz'ora

misura del compenso giornaliero Euro 8,00

- 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)

misura del compenso giornaliero Euro 3,00

- e. interventi su particolari categorie di utenti – fattori di stress relazionale (assistenti sociali e addetti ai servizi tutelari, domiciliari e OSS, personale sociosanitario)

misura del compenso giornaliero Euro 5,00

4. 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.

5. Viene corrisposto un compenso giornaliero pari ad Euro 1,00 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.

6. 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.

7. 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 (ad esempio marche da bollo), per i quali sono tenuti alla presentazione del conto della gestione di cui all'articolo 87 del Regolamento di contabilità dell'Ente, esclusivamente per le giornate nelle quali il dipendente svolge le suddette attività nelle misure sotto riportate:

ammontare incassi anno precedente del Dipartimento di appartenenza fino ad Euro 250.000,00

misura del compenso giornaliero Euro 1,00

ammontare incassi anno precedente del Dipartimento di appartenenza da Euro 250.000,00 a 999.999,99

misura del compenso giornaliero Euro 1,50

ammontare incassi anno precedente del Dipartimento di appartenenza oltre Euro 1.000.000,00

misura del compenso giornaliero Euro 2,00

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 13 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020.

Articolo 11

Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale di categoria D, PLB, PLC, non incaricato di posizione organizzativa, viene erogato un compenso pari a Euro 1.100,00 annui lordi sulla base delle giornate di presenza in servizio (secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2).
2. 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.
3. Il compenso del comma 1 è riconosciuto anche al personale di altri Enti che presta servizio presso il Comune di Trieste in posizione di comando.
4. È richiesto apposito atto dirigenziale di individuazione dei dipendenti inquadrati nella categoria D, PLB, PLC a cui non spetti.
5. Sono inoltre previsti i compensi di cui al comma 2 dell'articolo 21 del CCRL del 1/08/2002, come modificato dall'articolo 30 del CCRL 22/7/2004, per specifiche responsabilità attribuite con atto formale, al personale appartenente alla categoria B, C e D che svolge le attività delle qualifiche di seguito riportate:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed ufficio Elettorale;
 - Responsabile dei Tributi: dipendenti che hanno la responsabilità del procedimento ai sensi della Legge 241/90;
 - Archivistici Informativi: dipendenti con le competenze individuate nel CCDIA del 14/06/2007 (allegato 8)

- 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 suddetti è pari a Euro 300,00 non cumulabile.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 14 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020.

Articolo 12

Indennità di servizio esterno di vigilanza per il personale della Polizia Locale

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività con impegno lavorativo esterno pari ad almeno tre ore certificate del turno giornaliero. Qualora detto impegno lavorativo si ripeta in due distinti turni giornalieri ordinari nell'ambito della medesima giornata al personale interessato verrà riconosciuto l'importo massimo giornaliero dell'indennità.

2. L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi previsti dal presente contratto connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

3. Il pagamento delle indennità di servizio esterno avviene, di norma, nel cedolino del mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.

4. Tenuto conto delle modalità organizzative dello svolgimento delle attività degli operatori, viene erogata l'indennità al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Prestazione ordinaria con arma in turnazione mattina/pomeriggio Euro 8,50

Prestazione ordinaria con arma in turnazione notturna/festiva o festiva notturna Euro 9,50

Prestazione attività con arma non in turno articolo 5 CCRL del 15/10/2018 Euro 6,00

Prestazione ordinaria senza arma Euro 5,00

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 15 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020.

Articolo 13

Criteria per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività formativa

1. Ai formatori, iscritti all'Albo dei Formatori interni di Ente, in possesso dei requisiti previsti da normative specifiche, qualora previsto, e nominati a norma del regolamento di Ente viene riconosciuto un compenso pari a Euro 42,00 lordi per ogni ora di formazione prestata.

2. L'attività formativa a favore dei dipendenti comunali è svolta al di fuori dell'orario di lavoro secondo un programma di formazione interno autorizzato dal Direttore Generale.

3. L'attività di formazione, commisurata alle ore di erogazione del corso, ricomprende le attività di progettazione dell'intervento formativo, nonché l'editing e la fornitura del materiale didattico necessario.

4. I commi precedenti trovano applicazione anche nel caso di formazione erogata in modalità asincrona: in tal caso il compenso sarà parametrato alla durata del corso, indipendentemente dal numero di visualizzazioni.

5. Ai tutor aziendali, nominati a norma del regolamento di Ente, è riconosciuto un compenso pari a Euro 250,00 annui lordi, per l'incarico di tutor (non più di uno all'anno) che viene svolto durante l'orario di lavoro e, per sua stessa natura, non necessita di un recupero delle ore.
6. Il compenso è liquidato a seguito della regolare effettuazione del tutoraggio e della predisposizione del report conclusivo dello psicologo del lavoro.
7. Il tutoraggio aziendale consiste nell'affiancamento nella fase di riqualificazione del personale inidoneo o di inserimento di personale assunto con la Legge 68/99 nell'ufficio di assegnazione e utilizza l'attività lavorativa del tutor ai fini formativi.
8. Per quanto qui non disciplinato con riferimento a formazione e tutoraggio si rimanda al vigente Regolamento di Ente per le parti compatibili con il presente articolo.
9. Dall'entrata in vigore della presente disposizione non saranno più riconosciuti gli OSM "Formatore ai sensi del Regolamento per la Formazione interna" e "Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo".

TITOLO VI

POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 14

Lavoro straordinario

1. 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 stanziato a bilancio.
2. Il lavoro straordinario espletato in occasione di elezioni amministrative comunali non concorre al raggiungimento dei limiti di cui al comma 1, fermo restando il limite delle risorse stanziato a bilancio.
3. 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 il limite di cui al comma 1, nè il limite di spesa se trova copertura finanziaria in stanziamenti di bilancio di altri enti.
4. 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.
5. 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.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 16 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 22/12/2020

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI DI NATURA DICHIARATIVA

Articolo 15

Valutazione personale non dirigente. Giudizio di performance superiore.

Limiti.

Si conferma quanto stabilito con deliberazione giunta numero 25/2024, esecutiva a termini di legge, in ordine alla previsione che il giudizio di valutazione “performance superiore” attribuito a livello di singolo Dipartimento non potrà essere superiore o inferiore al 5% rispetto al relativo orientamento organizzativo indicato dalla Direzione Generale.

DICHIARAZIONE UNILATERALE DI PARTE DATORIALE

La Delegazione trattante di parte pubblica si impegna a presentare a parte sindacale una piattaforma di revisione degli obiettivi speciali e di miglioramento (OSM) entro quindici giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.