



comune di trieste
piazza Unità d'Italia 4
34121 Trieste
tel 040 6751
www.comune.trieste.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL 1.08.2002 e successive modificazioni - anno 2015

A seguito dell'assenza di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto in data 6 luglio 2015 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 dalla Giunta Comunale con D.G. n. 434 del 5 ottobre 2015, esecutiva ai sensi di legge, il 14 ottobre 2015, presso la sede del Comune di Trieste di Largo Granatieri n. 2, si sono presentati, ai fini della sottoscrizione in questione, i seguenti membri della delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale, composta da:

- il Segretario Generale,
dott.ssa Filomena Falabella.....;
- il Direttore dell'Area Risorse Umane Comunicazione e Servizi al Cittadino,
sig.ra Romana Meula.....firmato.....;
- il Vice Segretario Generale, dott. Fabio 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
ANTONINI MADDALENA	
BELLINA ERMINIA	
BERTI LUCA	firmato
BISSOLI VALENTINA	
BRESCIA ALESSANDRO	
CORENO RAFFAELLA	firmato
COLLINI EDOARDO	firmato
DE SAVINO MAURA	firmato
DELLOSTO ROBERTO	firmato
ESPOSITO SUSANNA	firmato
FORT ELISA	firmato
GABRIELLI BRUNO	firmato
GARGOTTICH ALESSANDRO	
GIANI WALTER	firmato
GIGLIO ANGELO RUGGIERO	firmato
GREGORI RICCARDO	firmato
HELLER ALESSANDRO	
IERNETTI CARLO	
LANZA LORENZO	firmato
MACALUSO MASSIMO	firmato
MALPIEDE SALVATORE	firmato
MINIUSSI SERENA	
PEGANI MASSIMO	
PELLEGRINO GIOACCHINO	firmato

PELLIZZARI MARIA	
PETRONIO MAURIZIO	
PISANELLI IRENE	firmato
PISCANC SERENA	firmato
RUDINI SERGIO	
SABO FULVIO	firmato
SCHIRALDI CHRISTIAN	firmato
SERIO LAURA	
SPECH GINO	firmato
TAVERNA PAOLO	
TOSO VIRGILIO	firmato
URZAN TIZIANA	firmato

b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL

OO.SS.	COGNOME E NOME	FIRMA
CGIL FP	TOSO VIRGILIO	firmato
CISL FPS	GIANI WALTER	firmato

UIL FPL	SCHIRALDI CHRISTIAN	firmato
	LANZA LORENZO	firmato
	GREGORI RICCARDO	firmato
	BERTI LUCA	firmato
UGL Enti Locali	CORENO RAFFAELLA	firmato
	PELLEGRINO GIOACCHINO	firmato
	DELLOSTO ROBERTO	firmato
CISAL Enti Locali FVG	MALPIEDE SALVATORE	firmato

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

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

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.

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 2015 al 31 dicembre 2015, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenza espressamente diversa.

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 2015 ammontano a Euro 8.875.348,79

L' importo è stato determinato ai sensi del comma 2 bis dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (convertito con modificazioni dalla L.122/10), ridotto, dunque, della stesse riduzioni operate sul fondo per l'anno 2014.

3. Tale fondo è 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 1.460.000,00 per finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 70 del CCRL 7/12/06 ;
- euro 2.605.000,00 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 55.000,00 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 268.800,00 per finanziare i maggiori oneri derivanti dall'applicazione dell'articolo 71 e seguenti del CCRL 1/8/2002 relativi alle indennità educative;
- euro 1.070.747,00 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 467.950,00 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 134.613,00 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 lci), come esposto nell'art. 12;

Il totale delle risorse così come definite ammonta ad euro 7.041.054,00

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.

Ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, le prestazioni effettuate per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, espressamente autorizzate dal dirigente o figura equivalente, vanno erogate con le maggiorazioni previste dallo stesso.

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.
3. Le attività di cui al comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, formulati nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

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.

Tale perequazione trova ragion d'essere nel fatto che le prestazioni per il recupero dell'evasione Ici coincidono parzialmente con quelle necessarie a realizzare gli obiettivi collettivi di struttura oggetto di altri istituti. La modulazione della perequazione troverà apposita graduazione nel Regolamento di cui al punto 3 del presente articolo.

Art. 13
Risorse Fondo da contrattazione collettiva decentrata

Le risorse del Fondo 2015, 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 1.834.294,79.-

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 140.000,00

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, se ricorrono congiuntamente :

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;
- attribuzione, con apposito atto dirigenziale, di responsabilità del rischio amianto per gli immobili di proprietà del Comune di Trieste.

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 .

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 dall'Area Risorse Umane; Comunicazione e Servizi al Cittadino, 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 categoria 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);
- un compenso pari ad euro 1,50 giornaliero per il personale di categoria D (coordinatori 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. 3 strutture di tipologia diversa coordinate il coefficiente è pari a 3,5

per n. 2 strutture di tipologia diversa coordinate il coefficiente è pari a 1,75 (fino a 130 utenti) e 3,00 (oltre i 130 utenti)

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

Tale risultato va ad aggiungersi al c.d. *coefficiente di territorio* che sarà pari a 1 se le strutture coordinate appartengono a territori diversi.

I territori sono quelli definiti all'interno dell'area educazione.

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

La spesa prevista per il presente articolo ammonta ad euro 377.340,00.-

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 1.316.954,79 sarà 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.

La predisposizione del PEG relativo all'anno in corso non ha ancora trovato piena formulazione; in attesa dell'approvazione del necessario documento programmatico, la misurazione del miglioramento e della produttività può essere effettuata a seguito della valutazione dei dirigenti e PO per gli obiettivi assegnati con il Piano esecutivo di gestione definitivo per l'anno 2014.

L'erogazione dei premi inerenti il raggiungimento degli obiettivi connessi con la prestazione della struttura di appartenenza è strettamente legata alla concreta e rilevata continuità e adeguatezza del personale nello svolgimento delle funzioni assegnate, nel rispetto delle consolidate procedure organizzative del Comune, anche in relazione al diminuito numero di dipendenti in servizio, cui non si è potuto dare risposta per effetto delle normative che limitano il turn over.

Per il primo semestre dell'anno in corso la quota di risorse assegnate ammonta ad euro 661.550,00 e sono erogate, tenendo conto dell'apporto del personale al raggiungimento degli obiettivi così come definito nel CCDI precedente:

Area di attività:	quota giornaliera in relazione alla % di raggiungimento degli obiettivi e alla presenza in servizio
Area Polizia Locale/ambientale	Da 0 a 6,50
Area Tecnico /amministrativa	Da 0 a 5,00
Area Sociale/educativa	Da 0 a 5,65
Area specialistica	Da 0 a 5,00
Area attività faticose	Da 0 a 3,40

Dal secondo semestre 2015, la naturale evoluzione del sistema è rappresentata dal monitoraggio periodico della prestazione organizzativa rilevata dal sistema gestionale in uso nell'Ente, nonché dall'adeguato e costante svolgimento delle attività richiesta dall'organizzazione del lavoro per l'adempimento delle specifiche prestazioni.

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

- rimodulare l'attuale corresponsione del salario accessorio utilizzando una nuova modalità non più meramente legata alla semplice prestazione, ma a un contesto più ampio di miglioramento quantitativo della produzione;
- corrispondere un importo individuale da erogare con periodicità infrannuale composto da due quote, una pari al 30% della quota storicamente destinata ai compensi incentivanti (196.621,43.-) da collegare direttamente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Peg e una pari del 70% (euro 458.785,35.-) 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;
- consolidare i livelli retributivi attuali;

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.

Ai fini dell'accesso alla percezione degli incentivi di produttività è richiesta una presenza in servizio, nelle diverse articolazioni orarie, del 33% (o del 31% se su 6 gg)

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.

In relazione al tasso di presenza in servizio, correlato al numero di giornate effettivamente lavorabili, sono attribuiti i seguenti importi:

Presenza > al 85 % o al 80% se su 6 gg	100% dell'importo spettante
presenza compresa tra 70% e 85% - 66% e 80%	85% dell'importo spettante
presenza compresa tra 50% e 70% e tra 47% e 66%	70% dell'importo spettante
presenza compresa tra 33% e 50% e tra 31% e 47%	50% dell'importo spettante
presenza inferiore al 33% o 31%	nessun importo, per impossibilità di valutazione

Gli importi 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

Art15

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	12.1-16	100,00%
Buona performance	8.1-12	70,00%
Migliorabile	4.1-8	40,00%
Fortemente 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 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 corso del II semestre 2015 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.

In relazione alle esigenze organizzative e gestionali afferenti all'attuazione e ai correlati tempi tecnici di messa in opera, dovuti alla complessità e alla dimensione del processo applicativo, le procedure di cui agli artt. 16 e 17 del presente Accordo produrranno effetto, in via sperimentale, dal 1° luglio 2015.

Per l'applicazione di questo articolo viene previsto l' utilizzo di 500.000,00.- euro dalle risorse dei fondi degli anni precedenti.

Art. 18 Procedure di conciliazione

Lo scopo principale della valutazione è la qualità del servizio pubblico; sarà cura del valutatore segnalare per tempo al valutato le eventuali criticità riscontrate riguardo il suo mancato raggiungimento degli standard qualitativi richiesti, permettendo quindi un'eventuale modifica del comportamento o un differente accordo sugli obiettivi stessi.

Il colloquio intermedio, che è di norma previsto, ma non è obbligatorio, in questo caso, invece, diventerà tassativamente obbligatorio, entro il 15 ottobre 2015, al fine del raggiungimento dello scopo suddetto. Qualora il colloquio non avesse avuto luogo, per motivazioni imputabili esclusivamente alla parte datoriale, sarà assegnata, d'ufficio, la valutazione “migliorabile” al posto della valutazione “fortemente migliorabile”, se proposta dal valutatore.

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

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

Il ciclo della performance prevede in caso di contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione e i valutati l'avvio della seguente procedura di conciliazione, sulla base della procedura già prevista dal “METODO DI VALUTAZIONE” di cui alla DG 503/2013:

1. Il valutato, in prima istanza, potrà presentare, entro 7 gg, richiesta motivata di revisione della valutazione presso il dirigente gerarchicamente sovraordinato a chi ha effettuato la valutazione; nei successivi 7 gg il Dirigente dovrà convocare il dipendente al colloquio per ridiscutere la valutazione assegnata;
2. Se la valutazione finale non sarà accettata dal valutato, gli atti verranno rimessi , entro ulteriori 7 gg, alla decisione di un neo istituito collegio di conciliazione (secondo quanto indicato nella delibera CIVIT 124/2010), il quale sarà chiamato a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema (ad es. nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).
3. 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, di norma il Direttore delle Risorse Umane o, in sua sostituzione, il Vice Segretario Generale, un rappresentante sindacale dei lavoratori non dirigenti, scelto dal dipendente e, sperimentalmente per la valutazione riferita al secondo semestre 2015, 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 macrostruttura.

Art. 19

Varie

I compensi incentivanti di cui all'articolo 14 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 :

- ferie
- congedo obbligatorio per maternità/paternità
- interdizione dal lavoro ed astensione anticipata per gravidanza
- permesso retribuito l.104/92 per i soli dipendenti portatori di handicap grave
- infortunio
- assenza per patologie gravi

Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'articolo 5 del CCNL quadro del 7 agosto 1998, i premi di cui al presente contratto verranno erogati in base alla media risultante dai premi che i dipendenti assegnati alla struttura del dipendente distaccato avranno percepito.

Si precisa che, le giornate intere di recupero di ore già lavorate, sono considerate “presenza” ai fini di cui all'art.14.

Art. 20

Norme finali

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

Dovendo ritenersi “*sperimentale*” l'articolazione della distribuzione degli importi così come esposto nel presente contratto, si rimanda ad una necessaria fase di monitoraggio dell'esito della stessa, da effettuarsi nell'anno successivo, entro il 1°marzo.

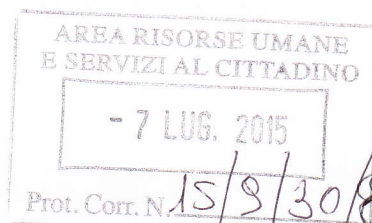
I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi regionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nell'art. 1.

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.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e della RSU, l'Amministrazione comunale si impegna a presentare una documentazione sull'organizzazione del progetto educativo con particolare riferimento alla rivisitazione in fase contrattuale delle indennità premiali dei coordinatori pedagogici, entro il mese di novembre 2015.



(9612)

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISL FP a seguito della conclusione della fase di contrattazione del CCDI per la disciplina delle risorse decentrate per l'erogazione della incentivazione e del miglioramento della produttività per i lavoratori dell'Area non dirigenziale del Comune di Trieste, anno 2015, sottoscrive la preintesa del documento sottolineando alcuni aspetti di fondamentale importanza ai fini premiali e di garanzia dei diritti del lavoratore, per i quali sin d'ora la CISL FP chiede alla Parte datoriale maggiore attenzione già nel CCDI d'analoga natura e data 2016.

- a) Puntuale verifica in tutti i Servizi dell'Ente e riconoscimento ai dipendenti aventi diritto degli istituti contrattuali denominati indennità di turno e maneggio valori;
- b) estensione applicativa della indennità di rischio al profilo professionale delle assistenti sociali, figure professionali esposte ad alto rischio derivante dal front line con i cittadini in situazioni di grave disagio sociale ed economico.
- c) Necessità di riconoscere, quali presenze in servizio agli aventi diritto ai sensi della Legge 104/1992, anche le assenze pro assistenza familiari e parenti.
- d) Impossibilità di applicare la disposizione di servizio di "inizio sul posto" per il personale della Polizia Locale, in quanto in contrasto con l'accordo in tal senso definito, in Sede di Prefettura, con il Comune di Trieste.
- e) Puntuale analisi del progetto educativo ed organizzativo dei Servizi educativi con rivisitazione in fase contrattuale delle indennità premiali dei coordinatori pedagogici.
- f) Individuazione congiunta e condivisa del terzo componente dell'O.C.C., avente nomina e decorrenza dall'1 gennaio 2016.

La Segreteria

Cisl Fp del Comune di Trieste



Trieste, 6 luglio 2015

Handwritten signatures and initials: RM, Ego, gm, PL, LRS + cofio ASS, and others.



Nota a verbale

Motivazione della mancata sottoscrizione

Il Comune di Trieste nel 2013 ha stabilito unilateralmente un sistema di valutazione del personale (piano della “performance”) che i lavoratori dei Cobas non condividono, e che verrà utilizzato per erogare la parte di salario accessorio soggetta a contrattazione.

Ritengo, rappresentando i Cobas ma anche tutti i lavoratori che si erano espressi chiaramente in modo negativo nel corso dell'assemblea generale del 15 luglio c.a., che l'applicazione delle valutazioni individuali (piano della performance) in un ente pubblico (che non produce scatolette di tonno ma servizi ai cittadini) **otterrà l'effetto contrario** rispetto a quanto si prefigge l'Amministrazione, ovvero porterà **malcontento e tensione** nei luoghi di lavoro, e che il sistema produttività così impostato si risolverà comunque in una **diminuzione del salario accessorio** per la maggior parte dei lavoratori.

Sono consapevole che una serie di **leggi inique** (da “Brunetta” in poi) impongono questo tipo di percorsi, e che gli ispettori del MEF (Ministero Economia e Finanze) controllano che questi percorsi della performance siano attuati.

Sono però altrettanto consapevole che se non ci si oppone a queste logiche (tutti, dal Sindaco fino alla rsu ma soprattutto tutti i lavoratori), si permette che le cose prendano pieghe sempre più brutte per il clima lavorativo dei dipendenti pubblici, con ricadute quindi sulla qualità dei servizi alla cittadinanza, servizi che invece sarebbe dovere di tutti noi (amministrazione e lavoratori) tutelare al massimo.

La mancata firma non ha quindi motivazioni tecniche ma politiche, perchè in questa fase di imposizione di regole non condivise, mettere una firma su accordi che implicano l'accettazione di piani della performance significa **contribuire** a questo sistema ed accettare di fatto di essere relegati a trattare di briciole di fronte a una torta che è stata cucinata da altri, accettando quindi di fatto la scomparsa della democrazia sui luoghi di lavoro nel pubblico impiego, che avviene in parallelo allo smantellamento dei diritti nel mondo del lavoro privato.

Maddalena Antonini
rsu Cobas Pubblico Impiego



GAU - Segreteria Aziendale del Comune di Trieste

Trieste, 18 agosto 2015

DICHIARAZIONI A VERBALE AL CCDI 2015

DICHIARAZIONE I

Con la presente la scrivente O.S. formalizza la richiesta, di iniziare una discussione ovvero un tavolo tecnico sull'introduzione sperimentale della banca ore nell'Ente, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 01/08/2002, da inserire nella prossimo confronto sulla contrattazione decentrata integrativa.

DICHIARAZIONE 2

Con la presente la scrivente O.S. chiede si trovi attraverso la contrattazione decentrata una definitiva soluzione al corretto inquadramento della figura degli operatori Socio Assistenziali impiegati nel servizio sociale di questo comune.

L'articolo 20 del CCRL 6.5.2008, che nasce dalla previgente disposizione di cui all'art.35, comma 7, del CCRL 7.12.2006, dispone quanto segue:

" 1. Il personale di categoria B in possesso della qualifica di OSS e che svolga le relative mansioni, viene inquadrato nella posizione economica B5, con decorrenza 1.1.2006.

2. Il personale di cui al comma 1 mantiene la propria posizione economica se superiore.

3. Le disposizioni di cui commi precedenti si applicano anche al personale che ha acquisito la qualifica di OSS in data successiva, fermo restando che l'inquadramento nella nuova posizione avviene dal momento dell'acquisizione del titolo medesimo."

Il reinquadramento degli operatori in possesso della qualifica O.S.S. è conseguito alla generalizzata riqualificazione del personale socio sanitario nell'ambito del sistema regionale che progressivamente ha determinato l'opportunità di considerare i profili O.T.A.A., A.D.E.S.T. ad esaurimento.

La L.R. n. 6/2006 recante " Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela



GAU - Segreteria Aziendale del Comune di Trieste

dei diritti di cittadinanza sociale" ha individuato infatti, tra le figure professionali sociali operanti nell'ambito del sistema integrato, quelle dell'operatore socio-sanitario e dell'assistente domiciliare e dei servizi tutelari, prevedendo inoltre al comma 4, per quest'ultima figura, che il titolo di assistente domiciliare e dei servizi tutelari fosse ad esaurimento.

Detto ciò, sulla base di quanto indicato anche all'articolo I dell'accordo della conferenza Stato-Regioni del 22.02.2001 l'operatore che, a seguito dell'attestato di qualifica conseguito al termine della specifica formazione professionale, svolge attività indirizzata a:

- soddisfare i bisogni primari della persona, nell'ambito delle proprie aree di competenza, in un contesto sia sociale che sanitario;

- favorire il benessere e l'autonomia dell'utente ha titolo ad essere inquadrato ai sensi di quanto previsto dall'articolo 20 del CCRL 6.5.2008.

Nessuna norma contrattuale o di legge prevede infatti, per il caso specifico, un concetto di prevalenza di mansioni sanitarie rispetto a quelle assistenziali, o viceversa, e ciò, a parere della scrivente, in considerazione della molteplicità delle realtà operative nelle quali tali operatori possono essere chiamati a svolgere le loro mansioni.

DICHIARAZIONE 3

Con la presente la scrivente O.S. formalizza la richiesta, di iniziare una discussione ovvero un tavolo tecnico sull'introduzione sperimentale della riduzione d'orario delle 35 ore nei servizi dove l'orario di lavoro è articolato su turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'articolo 18 del CCRL 7.12.2006.

DICHIARAZIONE 4

Con la presente, la scrivente O.S. preso atto della mancata previsione del riconoscimento economico della presa in servizio sul posto per la polizia locale, non ritenuto in linea alle previsione di norma, precisa, che ritiene detto servizio come attualmente svolto, una attività esclusivamente su base volontaria, frutto di una precisa rivendicazione sindacale che ne ha confermato la bontà in sede di conciliazione in prefettura il 4 maggio 2000.



GAU - Segreteria Aziendale del Comune di Trieste

DICHIARAZIONE 5

Con la presente la scrivente O.S. formalizza la richiesta, di iniziare una discussione sull'introduzione sperimentale, anche circoscritta in una singola area o servizio, ovvero un tavolo tecnico dell'aumento delle giornate di minime di reperibilità come dalle previsioni del comma 5 dall'articolo 55 del CCRL del 01.08.2002.

per la segreteria aziendale UIL – FPL

Schiraldi Christian



Trieste, 18 agosto 2015

DICHIARAZIONE A VERBALE CCDI 2015 - "PRODUTTIVITA"

Preso atto della situazioni di rischio dell'attività lavorativa delle assistenti sociali di questo comune, particolarmente acute in questo particolare congiuntura economica, nonché quelle relative al rischio stress lavoro correlato valutate dal Servizio centrale di prevenzione e protezione, in attesa che venga modificato il CCRL per un giusto riconoscimento delle criticità di detta figura, si propone di modificare, esclusivamente per queste figure, l'importo erogato ai sensi dell'art. 32 del CCRL dd. 01/08/2002 aumentandolo della quota, su base annuale, erogata ai lavoratori della categorie A,B,C ,PLA ai sensi dell'articolo 62 comma I del CCRL 01/08/2002.

le segreterie aziendali CGIL – FP UIL - FPL



GAU - Segreteria Aziendale del Comune di Trieste

Trieste, 20 agosto 2015

DICHIARAZIONE A VERBALE AL CCDI 2015

..... il pensiero di Giovanni Pizzo - Dirigente del Comune di Piove di Sacco (PD): “La funzione di registrazione degli eventi più importanti della vita delle persone svolta per conto dello Stato dagli uffici demografici richiede una preparazione ed una professionalità di elevato spessore, atteso che la stessa funzione è in grado di incidere direttamente sul riconoscimento di status personali e sui diritti fondamentali dell’individuo tutelati da norme di rango costituzionale.” Non si può partire da una affermazione più qualificata e autorevole di questa, di rigorosa fonte ministeriale, per rimarcare la inderogabilità ormai di un profilo professionale nuovo per gli operatori dei servizi demografici, profilo nuovo e innovato che si appalesa come un dato acquisito per gran parte dei Comuni, a cui manca soltanto il sacro sigillo nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con le inevitabili ricadute nel fascicolo personale e nelle buste-paga.....

La scrivente O.S. sposando in toto il pensiero di cui sopra, ritiene ormai indifferibile il riconoscimento del valore del lavoro degli operatori che si occupano di queste tematiche nei Centri Civici o nella sede centrale dell’Anagrafe, e ritiene doveroso, fintanto che la contrattazione di primo livello non risolve questa condizione, trovare la possibilità di riservare a costoro una giusta gratificazione economica.

A questo scopo, visto che come richiamato nella categoria Pareri della Funzione pubblica Regionale non vi è preclusione all’attribuzione di specifiche responsabilità ai sensi dell’articolo 21 co. 2 lettera e) anche a coloro a cui siano attribuite le specifiche responsabilità ai sensi del medesimo articolo co. 2 lettera i), purché diverse, (<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/GEN/comparto-unico-contrattazione/FOGLIA17/>) 1).

Si chiede di inserire nel prossimo CCDI coloro a cui sono attribuite per iscritto le funzioni di:

- dichiarazioni sostitutive di atto notorio;
- autentica di firma;
- passaggi di proprietà di veicoli e natanti;
- vidimazioni di copie conformi;



GAU - Segreteria Aziendale del Comune di Trieste

- libretti pensione;
- atti plurilingue per le pensioni estere;
- atti per il Tribunale, Successioni e amministratori di sostegno;

nell'apposito capitolo che prevede l'assegnazione delle specifiche responsabilità e riconosciuto loro il compenso ivi previsto.

per la segreteria aziendale UIL – FPL

Schiraldi Christian

20. E' possibile attribuire in capo allo stesso soggetto entrambe le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 21 comma 2 lett. e) del CCRL 01/08/2002 e all'art. 30 comma 2 del CCRL 26/11/2004 per l'esercizio delle medesime funzioni?

Si osserva che l'indennità di cui all'art. 21 co. 2 lett.) l), prevista fino ad un massimo di 300,00 euro annui lordi, è diretta a compensare, fra l'altro, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D, **attribuite con atto formale dagli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale**. Tale indennità costituisce una specie della più generale categoria delle specifiche responsabilità compensate dalla lett. e) dello stesso art. 21 co. 2.

In osservanza al principio generale, ormai consolidato in sede di contrattazione decentrata integrativa, per il quale diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, si ritiene che per **compensare le medesime funzioni** non sia legittima l'attribuzione in capo allo stesso soggetto di entrambe le indennità. In sede di contrattazione decentrata integrativa andranno, pertanto, individuati, oltre alla quantificazione delle risorse disponibili per tali indennità, anche i criteri e le condizioni per il pagamento dell'incentivo che, nel caso qui trattato, per l'indennità di cui alla lett. l) dell'art. 21 comma 2 dovrà compensare l'effettivo esercizio delle funzioni di Ufficiale di Stato civile e anagrafe e/o di Ufficiale elettorale a fronte di atto formale di attribuzione delle funzioni stesse da parte dell'organo competente, mentre per l'indennità di cui alla lett. e) dello stesso art. 21 comma 2, essa dovrà compensare diverse situazioni e contenuti di responsabilità, secondo le fattispecie, criteri, valori e procedure stabilite sempre in sede di contrattazione decentrata integrativa che tengano necessariamente conto del principio generale sopra richiamato.