

**ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO SUL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO AZIENDALE 2019-2021
AI SENSI DELL'ART. 39 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DD. 15 OTTOBRE 2018**

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCDIA (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale), si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dal Comune di Trieste, compreso quello trasferito dall'Ezit e in temporaneo distacco funzionale, totale o parziale, presso il predetto Ente fino alla chiusura della gestione commissariale.

Art. 2 Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data di approvazione e firma definitiva del CCDIA dalle parti (fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli del presente contratto).
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIA incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDIA può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

Art. 3 Procedure per la sottoscrizione degli accordi sull'utilizzo dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Entro il mese di febbraio di ogni anno l'Ente, invia alla RSU e alle OO.SS. Territoriali rappresentative e firmatarie del CCRL la determinazione di costituzione del Fondo e la proposta datoriale di ripartizione del fondo stesso, in applicazione dei criteri del presente CCDIA e dall'articolo 33 del CCRL 15/10/2018.
2. Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, qualora vengano inserite nel Fondo eventuali risorse variabili per le finalità previste dal CCRL, sono convocate le RSU e le OO.SS. per definire l'utilizzo delle risorse disponibili.

TITOLO II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 4

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, viene ripartito, seguendo i criteri qui di seguito elencati per il personale a tempo indeterminato:

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 contratto. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; eventuali quote residuali confluiscono sul fondo per la performance.

b) **PERFORMANCE:** le risorse per il finanziamento della performance sono destinate per compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; nonché la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi gli obiettivi strategici e individuali. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e alle attività/funzioni svolte.

2. Per tali finalità è destinata tutta la quota residuale, sia essa stabile, qualora tale ammontare non venga destinato interamente per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, o variabile così come determinate dall'art 32 del CCRL 15/10/2018 al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e dopo il finanziamento delle progressioni orizzontali.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5

Obiettivi speciali e di miglioramento

1. Al fine di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'Amministrazione comunale individua obiettivi speciali e di miglioramento come da allegato sub. 1). A tale scopo, sono individuati gli ambiti su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili, quali:

- **FORMAZIONE:** incarichi di Formatore – Referente per la formazione – Tutor aziendale;
- **PREVENZIONE E SICUREZZA:** incarichi di Addetti alla sicurezza antincendio e primo soccorso – Preposto con nomina formale e non preposto di fatto (esclusi PO e Dirigenti; non si considera il preposto di fatto che può essere tale occasionalmente) – Componente CUG;
- **COORDINAMENTO:** Coordinatore di qualifica B, C, PLA - Coordinatore con specifiche responsabilità di qualifica D, PLB, PLC – Referente di territorio e strutture complesse
- **REQUISITI TECNICI:** incarichi di Responsabile per le verifiche presenza amianto – Certificatore APE – Responsabile officina autoparco

2. La rendicontazione relativa al singolo progetto, redatta dal Dirigente proponente in sede di valutazione individuale, dovrà contenere gli indicatori, il grado d'impegno di ciascun partecipante, l'illustrazione del risultato conseguito sulla base del relativo raggiungimento compreso tra 60% e 100%.

3. Sono esclusi, come previsto dal CCRL i titolari di Posizione Organizzativa

Art. 6

Performance organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi che sono attribuiti ad una struttura di cui fa parte un soggetto valutato (gruppo di lavoro, ufficio, insieme di strutture, tutta l'organizzazione) e quindi collegati anche alle prestazioni di altri, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Trieste.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione .

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti che hanno ricevuto una valutazione individuale positiva.

4. Il sistema di erogazione si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi manageriali da parte dei Direttori di Dipartimento e vengono erogati agli interessati in base ai seguenti coefficiente di qualifica

1. Categoria A: 1,0
2. Categoria B: 1,1875
3. Categoria C: 1,30
4. Categoria D: 1,40

TITOLO IV

Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali

Art. 7

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. 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 2018);
 - b) Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);
 - c) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);
 - d) Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
 - e) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 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. Gli uffici decentrati che si occupano di presenze/assenze provvedono direttamente agli inserimenti nella procedura di acquisizione delle variabili.
7. Per le indennità di cui alle lettere a) – b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3 – 4 e 5 del CCNL 15/10/2018.

Art. 8

Reperibilità

1. Le parti convengono di elevare con decorrenza 15/12/2018 le volte pro capite del turno di reperibilità portandole a 12 nel mese confermando la tariffa ivi prevista all'articolo 4 del CCRL 15.10.2018.

Art. 9

Trattamento per attività prestata in giorno festivo ex art. 5 CCRL 15.10.2018

1. Qualora il dipendente che presti almeno 6 ore di attività lavorativa in giorno festivo o nel giorno di riposo settimanale ai sensi dell'art. 5 CCRL 15.10.2018 chieda , per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, il pagamento della retribuzione oraria ordinaria e della maggiorazione del 50%, il riposo compensativo non dà luogo a riduzione del debito orario.
2. Le ore prestate in giorno festivo o di riposo settimanale dovranno pertanto essere recuperate dal lavoratore e prestate entro il termine del mese successivo.
3. Qualora al dipendente, invece, venga corrisposta la sola maggiorazione del 50% della retribuzione oraria per le ore effettivamente prestate, il riposo compensativo riduce il debito orario.

4. Il presente articolo non si applica allo svolgimento del lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie per il quale si rimanda all'articolo 35 del CCRL 26/11/2004.

Art. 10

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.

Essa si compone delle singole voci (disagio, rischio e maneggio valori) determinate secondo quanto previsto dai seguenti commi, e in ogni caso essa non potrà essere superiore al massimo giornaliero previsto dall'art. 6 del CCRL 15.10.2018, pari a 10 euro.

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 giornaliera (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: 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 (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: 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 ausiliare che presta servizio presso gli Asili Nido, cui i rientri pomeridiani sono comunicati con breve anticipo	8 euro
d) condizioni ambientali difficili (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: attività svolta in luoghi aperti esposti a variazioni climatiche, alti livelli	2 euro

di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizione a fumi e vapori)(a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: Addetti al verde pubblico)	
e) interventi su particolari categorie di utenti – fattori di stress relazionale (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: assistenti sociali)	3 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, a 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 ad alcuno dei rischi sopra elencati è a cura del dirigente competente in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipende dal profilo. La corresponsione della relativa voce 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.

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) 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 250.001,00 a 999.999,99 euro	1,00 euro
Oltre 1.000.000,00 euro	1,54 euro

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale di cat. D, PLB, PLC, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 32 CCRL dd. 1.8.2002, viene erogato un compenso pari a 1.100 annui sulla base delle giornate di presenza in servizio.
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. E' richiesto apposito atto dirigenziale di individuazione dei dipendenti inquadrati nella categoria D, PLB, PLC a cui non spetti, sulla base delle indicazioni fornite dal Servizio Risorse Umane, l'indennità di cui al presente comma.

4. Sono inoltre previsti i compensi di cui al comma 2 dell' art. 21 del CCRL 2002, come modificato dall'art. 30 CCRL 2004, per specifiche responsabilità attribuite, con atto formale, al personale appartenente alle categorie B, C e D che svolge le attività delle qualifiche di seguito riportate:

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

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

Art. 12

Indennità di servizio esterno 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 un tempo significativo e consistente del turno giornaliero che si fissa in almeno quattro ore certificate.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, nonché con riferimento alla collocazione temporale della prestazione ordinaria.

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:

Attività/prestazione	Importo giornaliero servizio esterno	Servizio con arma (da sommare alla prima colonna)
Prestazione ordinaria in turnazione mattina/pomeriggio	€ 3,00	€ 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 V
POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13
Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. 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.
3. Ai sensi del comma 3 dell'articolo 17 del CCRL, per le motivazioni espressamente indicate, è possibile elevare il limite massimo individuale, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo e fermo restando il limite massimo di 250 ore pro capite, comprensivo di lavoro straordinario sia liquidato che compensato.
4. Non rientra nel Fondo delle risorse decentrate il lavoro straordinario svolto ai sensi dell'art. 18, comma 1 del CCRL 01/08/2002.

TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 14 Buono pasto

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/14, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è elevato a € 7,00 (sette) elettronico. Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato secondo quanto stabilito dall'art. 4 DM n. 122 del 07/06/2017; durante le giornate in cui è previsto il rientro, anche per l'acquisto presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande che si siano convenzionati.
2. Il buono pasto è riconosciuto anche a tutti i lavoratori ai sensi dell'art. 67 del CCRL 2002 e successive modifiche e integrazioni.
3. Come previsto dal c. 8 dell'art. 3 del C.C.R.L. 2018, il lavoratore turnista ha diritto al buono pasto nei casi di lavoro così come previsto dal comma precedente.

ALLEGATO I

OBIETTIVI SPECIALI E DI MIGLIORAMENTO (OSM)

Il seguente schema inquadra gli obiettivi OSM come 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)	livello di performance raggiunto
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 ($\Sigma \text{priorità} \leq 3$)	base=60%, medio=80% alto=100%
1			
2			
3			
....			

- Non si considera obiettivo OSM quanto è esplicitamente previsto dalla mansione;
- tutti gli obiettivi OSM sono assegnati con atto dirigenziale possibilmente a inizio anno, altrimenti al bisogno, nel caso in cui il punteggio complessivo delle priorità lo consenta ($\Sigma \text{priorità} < 3$);
- 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%);
- per la valutazione: viene raccolto il parere dei referenti per argomento e la valutazione, ove possibile, viene fatta a livello centrale.

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

A – FORMAZIONE

denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	v 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 adeguata • cura l'editing • fornisce il materiale • soddisfa i requisiti previsti dalla normativa, nel caso di formazione ai sensi di legge <p>NB: effettuata prioritariamente in orario di servizio, avvalendosi anche dell'istituto della flessibilità (es. cambio giornata di rientro). In caso non sia possibile, usufruire dell'istituto dello straordinario per un massimo di 20 ore/anno</p>	<p>- n. ore - questionario di gradimento del formatore (media del giudizio : 5 -6 100% 3-4 80% 1-2 50%)</p>	<p>m 1</p>	<p>da 0 a 5 ore -> 225 € da 5 a 10 -> 450 € da 10 a 15 -> 675 € da 15 a 20 -> 900 € da 20 a 25 -> 1125 € da 25 a 30 -> 1350 € da 30 a 35 -> 1575 € da 35 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 appositi - collabora all'elaborazione del Piano di formazione - diffonde capillarmente i contenuti del Piano ai colleghi di settore informa i colleghi del settore su iniziative di formazione decentrata 	<p>report annuale di rilevazione fabbisogni formativi (fatto/non fatto)</p>	<p>0,5</p>	<p>150 €/anno</p>
<p>Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo</p>	<p>report conclusivo psi. lavoro a doppia firma con Dirigente (fatto/non fatto)</p>	<p>m 0,5</p>	<p>150 €/incarico</p>

B - PREVENZIONE E SICUREZZA			
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	v 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
Preposto con nomina Obblighi del preposto art. 19 D. Lgs. 81/08 - Sovrintendere e vigilare	Report periodico (fatto/non fatto)	I	300 €/anno

<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 			
<p>Componente CUG</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipa alle riunioni - è parte attiva nei gruppi di lavoro - segue i lavori e si tiene aggiornato 	<p>Report partecipazione riunioni (fatto/non fatto)</p>	<p>0,5</p>	<p>150 €/anno per i titolari 75 €/anno per i supplenti</p>

C - COORDINAMENTO			
denominazione obiettivo OSM	indicatori per la valutazione	v priorità assegnata	retribuzione massima prevista
Coordinamento personale cat. B /C /PLA	- n. dip coordinati (min. 5 per B e 7 per C) - n. giornate coordinamento anche all'esterno	I	300 €/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
Referente di territorio e strutture complesse (per i coordinatori pedagogici) almeno: - n. 20 Riunioni di coordinamento - n. 10 riunioni di rete - n. 6 riunioni di gruppo lavoro strutture - n. 2 riunioni con genitori - open day: partecipazione - coordinamento di almeno un gruppo tematico trasversale formalmente rilevate	n. presenze : 100% se espletate tutte 40 e in proporzione se minore di 40	2	2500 €/anno
Specifiche responsabilità: diretta dipendenza dal Dirigente; dip. coordinati o unità di personale esterno coordinato (min. 6); coordinamento attività di interesse globale dell'Ente con soggetti interni o esterni;	report annuale attività Fatto/non fatto	I	1000 €/anno
Specifiche responsabilità: - coordinamento nelle attività di cerimoniale con coordinamento di dipendenti	report annuale attività Fatto/non fatto	I	1000 €/anno

(min. 6); - coordinamento attività e personale delle biblioteche o istituzioni culturali n. soggetti coinvolti - coordinamento di eventi/manifestazioni di interesse cittadino nelle zone di maggior pregio			
--	--	--	--

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 officina autoparco	Report annuale (Fatto/non fatto)	2	1.000 €/anno

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: TERRANOVA SANTI

CODICE FISCALE: TRRSNT56A17C351S

DATA FIRMA: 26/08/2019 14:47:07

IMPRONTA: ACF44DEF185F6F7813A54CE8249BE7310E5A79997D4E366D9DF8C35E5AB66F6E
0E5A79997D4E366D9DF8C35E5AB66F6EC75761704AFA6289789BA3F8536A0522
C75761704AFA6289789BA3F8536A0522C063A456529B05E9C84015B91D0C03F0
C063A456529B05E9C84015B91D0C03F00BD5FC9752C72B791E55F76D5F34D31B