



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 2016**

A seguito dell'assenza di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto in data 14 giugno 2016 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. 337 del 17 giugno 2016, esecutiva ai sensi di legge, il 20 giugno 2016, 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 Reggente,  
dott. Fabio Lorenzut.....;
- la Dirigente dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino,  
sig.ra Romana Meula.....firmato.....;
- il Vice Segretario Generale Reggente,  
dott. Mauro Silla.....;

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      | firmato |
| BRESCIA ALESSANDRO     |         |
| COLLINI EDOARDO        | firmato |
| CORENO RAFFAELLA       | firmato |
| CUPPO GIAN PAOLO       | firmato |
| DELLOSTO ROBERTO       | firmato |
| DE SAVINO MAURA        | firmato |
| ESPOSITO SUSANNA       | firmato |
| FILINGERI MASSIMILIANO | firmato |
| FORT ELISA             |         |
| GABRIELLI BRUNO        |         |
| GIANI WALTER           | firmato |
| GIGLIO ANGELO RUGGIERO | firmato |
| HELLER ALESSANDRO      |         |
| IERNETTI CARLO         |         |
| LANZA LORENZO          | firmato |
| MACALUSO MASSIMO       | firmato |
| MALPIEDE SALVATORE     | firmato |
| MINIUSSI SERENA        | firmato |
| PEGANI MASSIMO         | firmato |

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

**b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL**

| <b>OO.SS.</b>  | <b>COGNOME E NOME</b> | <b>FIRMA</b> |
|----------------|-----------------------|--------------|
| <b>CGIL FP</b> | MINIUSSI SERENA       | firmato      |
|                |                       |              |
|                |                       |              |
|                |                       |              |
| <b>CISL FP</b> | GIANI WALTER          | firmato      |
|                |                       |              |
|                |                       |              |

|                              |                        |         |
|------------------------------|------------------------|---------|
|                              |                        |         |
|                              |                        |         |
| <b>UIL FPL</b>               | SCHIRALDI CHRISTIAN    | firmato |
|                              | BERTI LUCA             | firmato |
|                              |                        |         |
|                              |                        |         |
|                              |                        |         |
| <b>UGL Enti Locali</b>       | CORENO RAFFAELLA       | firmato |
|                              | FILINGERI MASSIMILIANO | firmato |
|                              | PELLEGRINO GIOACCHINO  | firmato |
|                              | DELLOSTO ROBERTO       | firmato |
|                              |                        |         |
| <b>CISAL Enti Locali FVG</b> | 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, compreso quello trasferito dall'EZIT e in temporaneo distacco funzionale, totale o parziale, presso il predetto Ente, fino alla chiusura della gestione commissariale.

#### Art. 2

##### Principi e finalità

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

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

3. E' costantemente favorito il concorso di tutti/e i/le 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 2016 al 31 dicembre 2016, 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 I.8.2002 e successive modificazioni e integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

2. Per l'anno 2016 ammontano a Euro 8.875.348,79.- Tale importo è stato determinato ai sensi del comma 236 dell'art. 1 della legge 208/2015 , (*legge di stabilità 2016*).  
La riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, non è prevista, stante la situazione attuale del nostro Ente. In sede di consuntivo, l'ammontare del Fondo potrà essere rideterminato.
3. Tale fondo resta composto da una parte definita "RISORSE STABILI" che sono consolidate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE VARIABILI" che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite, nel rispetto della disciplina dell'art. 21 del CCRL 01/08/2002, tra quelle i cui importi e modalità di erogazione sono stati definiti nella contrattazione collettiva regionale di primo livello e quelle i cui importi sono soggetti alla contrattazione collettiva decentrata integrativa così come disposto dall'art. 4, comma 2, lettera a) del CCRL 01/08/2002.

#### Art. 5

##### Risorse Fondo da contrattazione di primo livello

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

- euro 1.448.000,00 per finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 70 del CCRL 7/12/06 ;
- euro 2.376.000,00 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 54.040,00 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 321,574,00 per finanziare i maggiori oneri derivanti dall'applicazione dell'articolo 71 e seguenti del CCRL 1/8/2002 relativi alle indennità educative;
- euro 1.031.866,00 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 300.000,00 per finanziare l'indennità prevista dall'art. 62, comma 1) del CCRL 1/8/2002, sulla base di quanto esposto al successivo art. 11;
- euro 115.000,00 per finanziare gli incentivi di cui all'art. 21 comma 2, lettera f) : specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1 lettera K (cd. Incentivi recupero evasione Ici), come esposto nell'art. 12;

Il totale delle risorse così come definite ammonta ad euro 6.625.424,00.-

#### Art. 6

##### Fondo per il lavoro straordinario

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

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

Ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, le prestazioni effettuate per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, espressamente autorizzate dal/la 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/la 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/trice di Servizio (Generico7a, di Manutenzione, Ausiliario/a Strutture Educative) e socio sanitario/a (inserviente)*

*Esecutore/trice di custodia con mansioni operaie nelle sedi museali*

*Collaboratore/trice socio sanitario/a (Scuole dell'Infanzia) e Collaboratore/trice dell'Infanzia*

*Collaboratore/trice (di servizio, Giardiniera/la Botanico/a, di manutenzione, di manutenzione e custodia, autista, cuoco/a, legatore/trice, Lavandai/o/a/Guardarobiere/a )*

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

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

*Ausiliario/a del Traffico*

*PLA (Agenti e Sottufficiali di Polizia Locale)*

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

*Istruttore/trice Culturale (Preparatore/trice Invertebrati e Vertebrati, Capopiscicoltore/Capapiscicoltrice, restauratore,/trice Vivarium, Modellista)*

*Istruttore/trice Tecnico/a-Guardia Ambientale e addetto/a 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/la 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/delle 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/delle dipendenti.

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

## Art. 12

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge o da Convenzioni con enti del comparto

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 i proventi derivanti dalle fattispecie previste dall'art. 43 della legge 449/97. Le attività di cui al comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, formulati nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.



3. Le attività prestate a seguito di apposite convenzioni con Enti locali per la gestione in forma associata di funzioni, in attesa della riforma regionale degli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia, sono retribuite con una quota proporzionale al compenso previsto dalla convenzione. Tali compensi sono distribuiti al gruppo di lavoro necessariamente creato.

Ai fini della distribuzione degli importi di cui all'articolo 14 e successivi, è previsto un meccanismo di perequazione tra incentivo di cui al comma 2 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.

Per l'anno 2016, le risorse destinate al presente articolo ammontano ad euro 133.843,00.-

### Art. 13

#### Risorse Fondo da contrattazione collettiva decentrata

Le risorse del Fondo 2016, i cui importi e modalità di erogazione sono soggetti alla contrattazione collettiva decentrata integrativa così come disposto dall'art. 4, comma 2, lettera a) del CCRL 01/08/2002 ammontano a euro 2.249.924,79.-

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/trici educativi/e e esecutori/trici socio sanitari/e,) 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 :

1. 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 degli artt. 40 e seguenti del CCRL dd. 07/12/2006, 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/alle dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo presso altri Enti.

E' richiesto apposito atto dirigenziale di individuazione sia dei/delle dipendenti inquadrati/e nella categoria C e PLA ai/alle quali riconoscere l'indennità di cui al precedente comma 1 sia dei/delle dipendenti inquadrati/e 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/e Informatici/che: dipendenti con le competenze individuate nel C.C.D.I. 14/06/2007

ed individuati/e con atto formale del/la Dirigente competente;

- Addetti/e agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico: dipendenti assegnati all'Ufficio così denominato;
- Addetti/e ai Servizi di Protezione Civile: dipendenti assegnati/e all'Ufficio Comunale di Protezione Civile;

In merito si stabilisce che l'importo da liquidare ai/alle dipendenti individuati/e 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/alle incaricati/e 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 , coordinano almeno 5 dipendenti e di categoria C con coordinamento di almeno 7 dipendenti;
- un compenso giornaliero di euro 3,00 per i/le collaboratori/trici e istruttori/trici tecnici/che – coordinatori operai per il coordinamento della squadra operai /e esterna a cui sono assegnati/e (minimo 3 operai/e);
- un compenso pari ad euro 1,50 giornaliero per il personale di categoria D (coordinatori/trici 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/alle educatori/trici 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/la coordinatore,/trice 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 523.500,00.-

### TITOLO III

#### Sistema integrato di valutazione del personale

#### Art. 14

#### Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e della produttività

La quota residua pari ad euro 1.736.929,00 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/delle 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/a 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/alle rispettivi/e dirigenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

- corrispondere un importo individuale da erogare con periodicità infrannuale composto da due quote, una pari al 30% della quota storicamente destinata ai compensi incentivanti (euro 517.927,00) da collegare direttamente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Peg della struttura , *c.d. Incentivo di miglioramento*;
- e una pari del 70% (euro 1.219.002,00 ) volta a valorizzare il miglioramento dell'efficienza della produzione nonostante la criticità operativa e di risorse, misurabile applicando

all'attività dei coefficienti della prestazione individuati all'interno delle singole Aree, cd. *Incentivo di produzione*

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

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

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

Gli importi dell'incentivo di miglioramento (30% della quota totale) sono quantificati parametrando alla categoria di appartenenza il risultato ottenuto.

I coefficienti di parametro sono:

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

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

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

| Area di attività e risultato   | Obiettivi di miglioramento o di mantenimento   | Plafond annuo su raggiungimento obiettivi PEG |
|--------------------------------|--|---|
| Area Polizia Locale/ambientale | La presenza sul territorio e il mantenimento di un alto livello qualitativo nell'operatività della Polizia Locale, perseguendo i fini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione del Corpo della Polizia Locale, rappresenta uno dei pilastri sui quali si fonda la percezione della sicurezza e la qualità della vita dei cittadini in ambito urbano | 161.005,00                                    |
| Area Tecnico /amministrativa   | I progetti di rilievo strategico per l'Ente previamente individuati sulla base delle linee guida individuate dal DUP la cui realizzazione è affidata ai/alle dirigenti responsabili dei settori competenti, che provvederanno  | 1.233.000,00                                  |

|                        |   |            |
|------------------------|---|------------|
|                        | altresi a indicare il personale coinvolto e i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai/alle singoli/e dipendenti sulla base del risultato effettivamente conseguito dalla struttura. L'assegnazione del personale ai programmi/progetto del Peg tiene conto del contributo che i/le dipendenti stessi/e possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto. |            |
| Area Sociale/educativa | Gli interventi in questa particolare area sono pianificati e realizzati attraverso la progettazione educativa o sociale individualizzata al fine del miglioramento della qualità della vita delle parti più vulnerabili dei cittadini.  | 342.924,00 |

#### Art.15

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

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

I/le singoli/e 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/le dipendenti loro assegnati/e 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/a 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/la 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/delle dipendenti ai risultati delle attività/processi/servizi, formalizzata con apposita scheda a cura del/la Dirigente responsabile;
- d) doppio grado di valutazione (per competenze e obiettivi) .

#### Art. 17

#### Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

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

| ESITO VALUTAZIONE                      | PUNTEGGIO | PERCENTUALE QUOTA    |
|--|-----------|----------------------|
| Performance superiore alle aspettative | 12.1-16   | 100,00%              |
| Buona performance                      | 8.1-12    | 70,00%               |
| Performance consona alle aspettative   | 4.1-8     | 45,00%               |
| Performance migliorabile               | -1-4      | nessuna retribuzione |

I risultati della struttura di appartenenza del/la 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/le dipendenti; tuttavia il/la dipendente che nel periodo giugno-dicembre 2016 abbia fatto registrare un tasso di presenza inferiore al 50%, sarà considerato/a 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.

Ai fini dell'erogazione del compenso incentivante relativo alla performance individuale sono assimilabili alla presenza in servizio i permessi retribuiti L. 104/92 (per i/le soli/e dipendenti portatori/trici di handicap grave), il congedo ordinario (ferie) e il permesso per donazione sangue.

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, nonché alle necessarie verifiche e assestamenti conseguenti alla prima applicazione del sistema nel 2015, le procedure di cui agli artt. 16 e 17 del presente Accordo produrranno effetto, in via sperimentale anche per l'anno in corso, dal 1° giugno 2016.

Per l'applicazione di questo articolo viene previsto l' utilizzo di 1.000.000,00.- euro dalle risorse dei fondi degli anni precedenti.

## Art. 18 Procedure di conciliazione

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

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

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

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

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

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

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

## Art. 19 Varie

I compensi incentivanti di cui all'articolo 14 tengono in considerazione le giornate di servizio (contrattuali) e tengono conto del tasso di assenza individuale del periodo.



Le assenze di cui tener conto sono : le giornate di malattia, di aspettativa per motivi personali o per studio anche retribuite, le assenze per permessi retribuiti l.104/92 per portatori/trici di handicap grave diversi dal/la dipendente stesso/a, le astensioni facoltative per maternità/paternità, le assenze per comando presso altri enti, i permessi non retribuiti, lo sciopero, le sospensioni disciplinari.

Non sono dunque assenze :

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

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

Si precisa che le giornate intere di recupero di ore già lavorate NON sono considerate assenza.

## Art. 20 Norme finali

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

Dovendo ritenersi ancora per il 2016 sperimentale l'articolazione della distribuzione degli importi così come esposto nel presente contratto, si rimanda a una necessaria fase di monitoraggio dell'esito della stessa, da effettuarsi nell'anno successivo, entro il 1° aprile.

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i 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.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

**L'Amministrazione comunale, le sottoscritte Organizzazioni Sindacali e i sottoscritti componenti la RSU**

**visto l'art.16, comma 4 del D.L.98/**, convertito con modificazioni dalla L.n.111/2011 che testualmente recita:

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

**visto, altresì, l'art. 16, comma 5 della citata norma**, che così si esprime:

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.-  
OMISSIS-

**convengono**

di applicare tale norma, a partire dal 2017, inserendo nella programmazione dell'Ente obiettivi di risparmio in linea con il disposto della predetta legge.

Trieste, 13 giugno 2016

**COMUNE DI TRIESTE**  
**Area Risorse Umane e Servizi al Cittadino**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
**Piazza dell'Unità d'Italia, 4**  
**34126 TRIESTE**

**Oggetto:** richiesta / nota a verbale.

La CISL FP, rinnovando le richieste già presentate in occasione delle contrattazioni attinenti i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL 1.08.2002 e successive modificazioni - anni 2014 e 2015, tra l'altro mai accolte da codesto Comune, pone all'attenzione un articolo pubblicato sul supplemento Venerdì del quotidiano Repubblica, in data 03/06/2016, il quale testimonia come le assistenti sociali siano soggette a rischio di violenza, minaccia e aggressione in misura maggiore ad altre professioni. Per l'Inail questo dato è misurato nel 2014 al 15% contro una media del 3% per il totale degli infortuni occorsi agli altri professionisti.

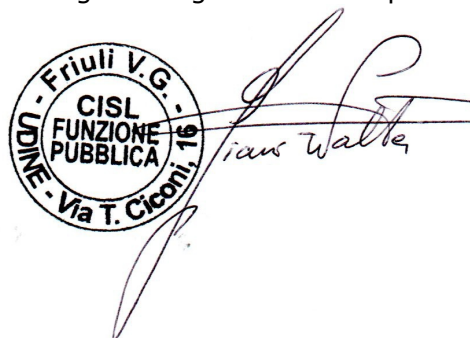
Pertanto, oltre a tutte le misure da mettere in atto nel nostro Ente per la prevenzione della violenza nei luoghi di lavoro e nelle UOT in particolare, la CISL FP sostiene l'importanza del riconoscimento, nell'accordo riguardante la produttività 2016, dell'indennità di rischio per questa categoria professionale, come tra l'altro è già avvenuto in altri comuni/ambiti socio - assistenziali anche a noi vicini ( Monfalcone e Ambito 1.1) e Duino Aurisina.

Si è del parere, pertanto, che non vi sia nessuna norma ostativa ma soltanto una scelta della Delegazione Trattante di Parte pubblica del Comune di Trieste a non voler concedere l'indennità di rischio, prevista contrattualmente, alla categoria dei funzionari assistenti sociali.

Non condividendo tale scelta, la CISL FP ribadisce la richiesta sopra espressa oppure chiede che la presente nota venga allegata all'accordo, divenendo parte integrante dello stesso, sui "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL 1.08.2002 e successive modificazioni - anno 2016", in occasione della sua sottoscrizione.

I migliori saluti.

per il Segretario generale Cisl Fp

A handwritten signature in black ink, appearing to read "ians Walter", is written over a circular stamp. The stamp contains the text "Friuli V.G.", "CISL FUNZIONE PUBBLICA", and "Via T. Ciconi, 16".