



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 2013

A seguito dell'assenza di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto in data 12 settembre 2013 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. 440 del 14 ottobre 2013, esecutiva ai sensi di legge, il 21 ottobre 2013, 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 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	firmato
ARSENI MASSIMO	
BELLINA ERMINIA	firmato
BERTI LUCA	firmato
BRESCIA ALESSANDRO	firmato
COGLITORE ALESSANDRO	
COLLINI EDOARDO	
CORENO RAFFAELLA	
COSTANTINI ERICA	firmato
D'ANDRI MICHELA	firmato
DE SAVINO MAURA	
FELLA ORESTE	
FILIPUZZI MARITZA	
GABRIELLI BRUNO	
GIANI WALTER	
GIGLIO ANGELO RUGGIERO	firmato
GREGORI RICCARDO	firmato
HELLER ALESSANDRO	firmato
LA ROSA RENATO	firmato
MALPIEDE SALVATORE	firmato
MERKUZA GIULIO	
MINIUSSI SERENA	

PEGANI MASSIMO	
PELLEGRINO GIOACCHINO	
PISANELLI IRENE	firmato
PIUNTI MAURO	
PURINI PIERO	
RUDINI SERGIO	firmato
SABO FULVIO	firmato
SCHIRALDI CHRISTIAN	firmato
SPECH GINO	
TAVERNA PAOLO	firmato
TURCO ALESSANDRO	firmato

b) Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL

OO.SS.	COGNOME E NOME	FIRMA
CGIL FP	TURCO ALESSANDRO	firmato
	D'ANDRI MICHELA	firmato
	COSTANTINI ERICA	firmato
CISL FPS		

UIL FPL	SCHIRALDI CHRISTIAN	firmato
UGL Enti Locali		
C.S.A. Coordinamento Sindacale Autonomo (Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail/Unsiu, Confill Enti Locali., Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel)	RUDINI SERGIO	firmato
	BERTI LUCA	firmato
CISAL Enti Locali FVG	MALPIEDE SALVATORE	firmato
	BRESCIA ALESSANDRO	firmato

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

ACCORDO DECENTRATO

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel C.C.R.L. 01/8/2002 e successive modificazioni – anno 2013.

Per l'anno 2013 l'importo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, da quantificarsi con delibera in corso di adozione, verrà ridotto in via presuntiva ai sensi del comma 2 bis dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L.122/10, non potendo superare il corrispondente importo dell'anno 2010, ed essendo comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Tale Fondo viene costituito ai sensi dell'art. 20 del C.C.R.L. 01/08/02, degli artt. 24 e 25 del C.C.R.L. 26/11/04 e degli artt. 73 e 74 del C.C.R.L. 07/12/06 e dell'art. 35 del C.C.R.L. 06/05/08 che determinano le risorse finanziarie che annualmente vengono destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Tali risorse sono utilizzate per finanziare le diverse tipologie di salario accessorio, come evidenziato nell'allegato n. 2, che possiamo distinguere 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 C.C.R.L. 01/8/2002:

Tra le prime rientrano le indennità previste:

dall'art. 21 del C.C.R.L. 01/08/02 comma 2 lettera b) con il quale si prevede l'erogazione degli incrementi contributivi collegati alle progressioni economiche nelle categorie;

dall'art. 70 del C.C.R.L. 07/12/06 relativo al salario aggiuntivo;

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;

dall'articolo 21 del C.C.R.L. 01/08/02, comma 2 lettera c), che vengono erogate sulla base di quanto esposto nel successivo punto A);

Nella seconda tipologia rientrano quelle di cui all'art. 21 del C.C.R.L. 01/08/02 commi d) ed e) e all'art. 30 del C.C.R.L. 26/11/04, i cui criteri per la distribuzione sono individuati rispettivamente nei successivi punti B) e C);

A) ART. 21, comma 2, lett. a) C.C.R.L. 01/08/2002 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'

L'Amministrazione ha predisposto e presentato, in vari incontri con le parti sindacali, nel corso del 2013, un sistema di valutazione dei dipendenti, che ha come obiettivo un autentico miglioramento del benessere organizzativo rispetto a quanto finora riscontrato, e che, per potersi realizzare nella direzione desiderata, necessita dello sforzo e dell'impegno di tutti, a qualunque livello dell'organizzazione. Il sistema, nella sua fase iniziale, sarà incentrato sulla conoscenza del progetto, da attuarsi attraverso una formazione capillare di tutti i dipendenti, nei diversi ruoli di valutati e valutatori, per permettere a ciascuno di acquisire le diverse competenze necessarie a trarre il massimo vantaggio da tale nuovo strumento.

Nelle more delle procedure informative, le parti convengono di erogare i compensi incentivanti la produttività di gruppo e/o individuale al personale che svolge la propria attività in condizioni particolari, condizioni che aumentano la produttività sia a livello qualitativo sia quantitativo sulla base dei criteri indicati nell'allegata tabella (allegato n. 1) che tra l'altro prevede per il personale educativo dell'Area Educazione Università e Ricerca, la corresponsione di incentivi economici, ai sensi dell'art. 71 comma 8 e dell'art. 72 comma 7 del C.C.R.L. dd. 01/08/2002, determinati sulla base di una comparazione equitativa con gli importi normalmente e mediamente distribuiti con i CCDI, da erogare per lo svolgimento di attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico.

Inoltre si stabilisce di erogare un particolare compenso per i dipendenti che svolgono particolari attività presso gli organi istituzionali e precisamente agli autisti in forza presso il Gabinetto del Sindaco e quelli che fanno un servizio al pubblico, per il disagio del servizio esterno ed al personale degli uffici e tecnico che svolge attività nelle sedute del Consiglio Comunale e di riconoscere ai dipendenti inquadrati nel profilo professionale di "Collaboratore sociale di sostegno", che sono obbligati a effettuare un orario di lavoro identico a quello degli uffici, il compenso per attività in orari particolare, inquadrandoli nella categoria degli Ausiliari Ufficio. Infine si inseriscono tra le figure a cui spetta il compenso attività parzialmente all'esterno i profili professionali di Esecutore (Ausiliario Strutture Educative) e Collaboratore (Addetto Strutture Educative) in quanto saltuariamente devono effettuare uscite dalle proprie strutture di lavoro per motivazioni connesse a contatti con la sede centrale.

B) ART. 21, comma 2, lett. c) C.C.R.L. 01/08/2002

INDENNITA' DI TURNO

Ai sensi dell'art. 54 del C.C.R.L. 01/08/2002, nelle strutture ove è previsto un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore consecutive, è erogabile 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.

INDENNITA' DI RISCHIO

Ai sensi dell'art. 62, comma I, del C.C.R.L. 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 professione di:

- Esecutore di Servizio (Generico)
- Esecutore di Manutenzione (Generico)
- Esecutore (Ausiliario Strutture Educative)
- Esecutore socio-sanitario (inserviente)
- Collaboratore socio sanit. (Scuole dell'Infanzia) e Coll. dell'Infanzia
- Collaboratore (Giardiniere Botanico)
- Collaboratore di Manutenzione
- Collaboratore di Manutenzione e Custodia
- Collaboratore di Servizio (Autista)
- Collaboratore di Servizio (Cuoco)
- Collaboratore di Servizio (Legatore)
- Collaboratore di Servizio (Lavandaio/Guardarobiere)
- Collaboratore Socio-Sanitario (Addetto ai Servizi Tutelari) con mansioni di addetto ai portatori di handicap
- Collaboratore Socio-Sanitario (Addetto alla Mobilità)
- Collaboratore di Servizio (Generico)
- Collaboratore Tecnico Culturale (Piscicoltore)
- Collaboratore Tecnico Culturale (Preparatore)
- Collaboratore Tecnico Coordinatore Operai
- Collaboratore (Addetto a Strutture Educative)

- Collaboratore Tecnico 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)
- Istruttore Culturale (Preparatore Vertebrati)
- Istruttore Culturale (Capopiscicoltore)
- Istruttore Culturale (Restauratore)
- Istruttore Culturale (Vivarium)
- Istruttore Culturale (Modellista)
- Istruttore Tecnico-Guardia Ambientale

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. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di disagio, in quanto la condizione di rischio deve essere considerata come fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio; essa viene erogata sulla base dei criteri evidenziati nell'allegato n. 2.

Si prende atto che viene escluso dall'elenco sopra riportato il profilo di "Collaboratore di Servizio (Magazziniere)" in quanto l'attività svolta dai dipendenti inquadrati in detto profilo non risulta più essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica.

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.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Ai sensi dell'art. 55 del C.C.R.L. 01/08/2002, si confermano, per il momento, 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 C.C.R.L. 01/08/2002.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Nel rispetto della normativa vigente, di cui all'art. 61 del CCRL 01/08/2002, va erogato 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. 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.

INDENNITA' ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO

Ai sensi dell'art. 56 comma 5 vengono erogate al personale dei Mercati, dei Musei e delle Farmacie Comunali che, in assenza di rotazione per turno, svolgono attività di lavoro ordinario notturno, festivo e/o notturno-festivo.

C) Art. 21, comma 2, lett. d) C.C.R.L. 01/08/2002 COMPENSI PER ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Le parti convengono di erogare ai profili professionali indicati nell'allegata tabella n. 3 una indennità di disagio tra quelle elencate. L'importo massimo mensile pari a euro 30,00, sarà erogato sulla base dei criteri stabiliti per l'indennità di rischio (vedi allegato n. 2) e non è a questa cumulabile. L'indennità di disagio viene erogata nei casi in cui l'attività è svolta in condizioni particolarmente disagiate, con riferimento a specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali, ma anche temporali, della prestazione lavorativa, di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Ai sensi dell'art.21, comma 2, lettera d) del CCRL 2002, è escluso il riconoscimento dell'indennità di disagio per le prestazioni rese dai dipendenti inquadrati in categoria D.

D) ART. 21, comma 2, lett. e) C.C.R.L. 01/08/2002 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PER ATTIVITA' CHE COMPORNO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

I compensi di cui all'art. 21 comma 2 lett. e) come modificato dall'art. 30 comma 1 del C.C.R.L. 26/11/2004, sono distribuiti 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 i seguenti requisiti:
 - 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.

Oppure

- 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

Tali indennità sono incompatibili con il compenso, liquidato mensilmente, previsto per l'attività di coordinamento.

2. Al personale di **cat. D, PLB, PLC**, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 32 C.C.R.L. 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

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività, di cui al D.L. 112/08 convertito in Legge 133/08, l'importo da erogare è proporzionato all'eventuale part-time e non viene erogato ai dipendenti in posizione di comando 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 punto 1 sia dei dipendenti inquadrati nella categoria D, PLB, PLC a cui non spetti, sulla base delle indicazioni fornite dall'Area Risorse Umane e Servizi al Cittadino, l'indennità di cui al precedente punto 2.

I compensi di cui al comma 2 del medesimo art. 30 del C.C.R.L. 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. 14/06/07 ed individuati con atto formale del Dirigente competente;
- Addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico: dipendenti assegnati all'Ufficio così denominato, in possesso dei requisiti di cui alla L. n. 150/2000;
- 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 surrichiamati è pari a euro 300,00 non è cumulabile, il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività, di cui al D.L. 112/08 convertito in Legge 133/08, l'importo da erogare è proporzionato all'eventuale part-time, e non spetta agli incaricati di Posizione Organizzativa.

	Tipo attività	Tipologia personale interessato	Profili	Tariffa giornaliera
1	Attività esterna	Personale della polizia locale che svolge servizio in strada	Ausiliario del Traffico	4,25
			PLA (Agente polizia locale, Sottoufficiale)	
			Ufficiale polizia locale	
		Personale della polizia locale comandato a prendere servizio sul posto		6,50
		Personale della polizia locale dei servizi operativi esterni	PLA (Agente polizia locale, Sottoufficiale)	1,00
			Ufficiale polizia locale	2,40
		Personale Servizio Controllo Attività Esternalizzate	Collaboratore tecnico di servizio (guardia ambientale) e Istruttore tecnico (guardia ambientale)	4,25
		Personale che svolge parzialmente l'attività all'esterno o in cantiere a)	Funzionari direttivi tecnici, Funzionario direttivo (attività esternalizzate) Funzionario direttivo (assistenti sociali) Funzionario direttivo (coord. serv.ed. terr.e/o com.) Istruttore (operatore sociale) Istruttore Educativo (serv. ed. terr.e/o com) b)	1,25
			Esecutore Ausiliario, Coll. (addetto al Pubblico)	
			Coll. prof. Amm.(con mansioni distribuzione posta) Coll. Prof. Amm. Istruttori Amministrativi, (per tipologie previste)- Collab.Elaboraz. Dati;	
			Coll. Tecnico/ Culturale (fotografo), Coll Addetti ai Mercati	
			Esecutori e Collaboratori (Addetti Strutture Educative)	
			Istruttori tecnici, Istruttore Addetto ai Servizio Esternalizzati	
Esecutore di servizio (canneggiatore) Coll. Tecnico (disegnatore),				
Coll.Prof. Culturali (non in turno)				
Collaboratore di servizio (autista)	2,40			
Collaboratore e istruttore tec.- coord. operai c)	3,00			
2	Attività organi Istituzionali	Personale che svolge l'attività prevalentemente all'esterno	Collaboratore di servizio (autista) a disposizione degli organi istituzionali e del pubblico d)	5,00
		Personale che svolge l'attività nelle sedute degli organi istituzionali	Personale degli uffici e tecnico e)	
3	Attività nell'ambito socio-educativo	Addetti Servizi Sociali che operano in struttura o sul territorio	Collab. socio-sanitario (add. serv.tutelari / inf.gen. /sociale(sostegno))	2,35
			Collab. socio-sanitario (mobilità)	3,75
			Funz.dirett .tec.riabilitazione (fisioterapista) / socio-sanit. (inf. Professionale)	
		Personale ausiliario scuole dell'infanzia	Funz. Direttivo(Assistente Sociale)	4,40
			Collaboratore di servizio (cuoco)	3,75
			Collab. socio sanit (Scuole dell'infanzia) - Coll. dell'infanzia	2,35
Personale Scuole e Nidi d'Infanzia nei centri estivi f)	Istruttori educativi (Scuole d'Infanzia) e (Nidi d'infanzia)	30,00		

4	Attività in orari particolari	Ausiliari uffici	Collaboratore di servizio (autista) non in turno o di cui alla lettera a) delle note	5,00	
			Magazzinieri, Stamperia e Coll. di sostegno	3,64	
		Personale con orario articolato h)	Personale degli Uffici categorie A-B	3,64	
			Personale degli Uffici categorie C	3,00	
		Personale con orario articolato i) a part-time orizzontale minimo 30 ore	Personale degli Uffici A-B-C	2,35	
					Personale con orario articolato j) a part-time verticale o misto minimo 30 ore
		Personale con orario articolato	Personale degli Uffici categorie D	4,40	
		Personale con orario articolato i) a part-time orizzontale minimo 30 ore	Personale degli Uffici categoria D	3,75	
					Personale con orario articolato j) a part-time verticale o misto minimo 30 ore
		Personale con coordinamento delle strutture educative	Funzionari Direttivi Coordinatori Pedagogici (Nidi e Scuole Infanzia, Ricreatori, S.I.S. e Poli d'Aggregazione Giovanile)	4,40	
		Personale con orario commerciale	Personale delle Farmacie (A - B), del Servizio Mercati (A-B-C)	3,00	
			Personale delle Farmacie (D), del Servizio Mercati (D)	4,40	
		Personale nidi con prolungamento orario k)	Istruttori educativi (asili nido)	7,75	
Esecutore socio-sanitario (inserviente)					
5	Attività specialistiche	Personale con attività di restauro conservazione e mantenimento di materiale museale	Coll.tec. Culturale (piscicoltura) / (preparatore)	5,00	
			Istruttore culturale Preparatore (veterati/ ionvertebrati)	4,40	
			Capopiscicoltore, Restauratore, Vivarium e Modellista		
6	Attività faticosa	Personale con mansioni operaie	Ausiliario strutture educative	2,40	
			Esecutore di servizio		
			Esecutore di servizio / di manutenzione (generico)		
			Collaboratore di servizio, Coll tec.coord.operai, Coll. (giardiniere botanico), Coll. (addetto strutture educative)		
			Collaboratore di manutenzione Coll.manut. e custodia		
			Esecutore di custodia con orario museale l)		3,40
			Esecutore di custodia		1,10
7	Attività di Coordinamento	Personale di cat. B con più di 4 addetti da coordinare	Tutti i profili tranne il collaboratore/istruttore tecnico coordinatore operai	1,50	
		Personale di cat. C con più di 6 addetti da coordinare			
		Coordinatori Pedagogici con coordinam. di strutture al di fuori del modulo m)	Funz. Dir. Coord. Pedagogico (Asili e Scuole d'Infanzia, Ricreatori,S.I.S.)	1,50	

Note tabella allegato n. I

- a) Sono escluse le uscite dalla sede lavorativa in cui opera il dipendente per contatti /incontri gerarchici o di coordinamento con i colleghi, ecc..
- b) E' erogabile per le giornate in cui i dipendenti effettuano uscite per motivazioni connesse all'espletamento delle funzioni proprie del profilo professionale rivestito (es. contatti con utenza, con enti esterni, sopralluoghi ecc.)
- c) Ai collaboratori tecnici - coordinatori operai con mansioni di autista o collaboratori e istruttori tecnici coordinatori operai in considerazione dell'attività che svolgono all'esterno per il coordinamento della squadra operai (minimo 3 persone) a cui sono assegnati.
- d) Personale con mansioni particolari in materia di protocollo attività istituzionale e con orario plurisettimanale articolato in modo da coprire tutti gli orari di servizio degli Uffici istituzionali sia su 5 sia su 6 giorni o che effettuano servizio pubblico.
- e) Personale che svolge attività istituzionale fuori dell'orario ordinario di servizio nelle sedute degli organi istituzionali, per la sola giornata in cui è iniziata l'attività.
- f) E' erogabile nella misura massima di 10 giornate pari a due settimane di servizio al personale di categoria C "Istruttori Educativi" degli asili nido e delle scuole dell'infanzia che nei mesi di luglio e agosto prestano servizio nei Centri Estivi. Per l'anno 2013 l'importo trova copertura nel residuo 2012 in quanto l'attività è svolta in via sperimentale.
- g) Sono esclusi dalla categoria personale d'ufficio i profili che svolgono attività specialistica e sono inclusi "Collaboratore sociale di sostegno" che sono obbligati a effettuare un orario di lavoro identico a quello degli uffici.
- h) Al personale degli uffici con un orario spezzato su 5 giorni con 2 rientri settimanali che assicura la propria presenza nelle fasce rigide (dalle 9.00 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 17.00 nei giorni di rientro).
- i) Al personale degli uffici con un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale non inferiore a 30 ore settimanali e con un orario spezzato su 5 giorni con 2 rientri che assicura la propria presenza nelle fasce rigide (dalle 9.00 alle 12.30 e minimo dalle 14.00 alle 15.30 nei giorni di rientro).
- j) Al personale degli uffici con un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto non inferiore a 30 ore settimanali e con un orario spezzato con due rientri che assicura la propria presenza nelle fasce rigide (dalle 9.00 alle 12.30 e minimo dalle 14.00 alle 15.30 nei giorni di rientro) e nelle giornate di presenza.
- k) Al personale educativo ed ausiliario degli asili nido nelle sole giornate in cui effettuano il rientro di minimo due ore.
- l) Al personale di categoria A addetto in via continuativa alla custodia e/o sorveglianza dei beni e delle sedi Museali il cui orario di lavoro preveda, in via sistematica, che il lavoro ordinario si svolga nelle domeniche e nelle festività infrasettimanali.
- m) Al personale di categoria D "Coordinatori educativi" il compenso giornaliero pari a euro 1,50 a modulo, per ogni struttura di dimensioni superiori alla struttura tipo che è stata così definita:

- **scuola materna tipo** – fino a tre sezioni: un modulo è quindi rappresentato da ognuna delle sezioni coordinate in più oltre alla terza sezione;
- **ricreatorio tipo** – struttura comprendente 3 istruttori educativi: un modulo è rappresentato dal coordinamento di ciascuna misura multipla, rispetto a quella tipo di 3 istruttori;
- **asilo nido tipo** - struttura che ospita 30 utenti: un modulo è rappresentato da ciascuno dei gruppi di almeno dieci utenti ulteriori;

Tale compenso verrà corrisposto in ragione di un ulteriore modulo anche per il coordinamento di ogni ulteriore sede diversa dalla propria.

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).

Saranno escluse, ai fini dell'erogazione dei compensi giornalieri, soltanto le assenze pari all'intera durata dell'orario di lavoro, secondo le modalità indicate nel C.C.D.I. dd. 14/06/2007.

Tali compensi possono essere erogati nella misura massima di due contemporaneamente.

MODALITA' CONTEGGIO INDENNITA' RISCHIO E DISAGIO

Per il conteggio di entrambe le indennità, al fine di mantenere la cifra contrattuale di 30 euro mensili, convenzionalmente è stato stabilito che dalle giornate lavorate (n. 30) si tolgono tutti i giorni di assenza effettuati nel mese (es. ferie, malattie, permessi, maternità, infortuni, L. 104/1992, L.388/2000, sciopero, aspettativa ecc.) e i giorni di part-time verticale.

Quindi si deve procedere nei seguenti modi:

- Per tutte le tipologie d'orario a tempo pieno e part-time orizzontale partendo da 30 giorni si tolgono in caso di :
ASSENZE CERTIFICATE (malattia, infortuni, maternità, L. 388/2000) e ASPETTATIVE: tutte le giornate dalla data d'inizio del certificato/atto alla fine, comprese eventuali domeniche ovvero giornate di riposo o non lavorative.
ASSENZE NON CERTIFICATE (ferie, permessi, L. 104/92, ecc.): solo le giornate lavorative, escluse eventuali domeniche ovvero giorni di riposo o non lavorativi compresi nel periodo.
- Per i part-time verticali il conteggio è diversificato a seconda delle tipologie:
SE SU BASE SETTIMANALE: da 30 giorni si tolgono tutte le giornate in cui il dipendente è in part-time più le giornate di assenza di cui sopra.
SE SU BASE MENSILE: da 30 giorni se ne tolgono 15 più le giornate di assenza di cui sopra.
Caso a parte è quello di PART-TIME SU BASE ANNUALE, nel cui mese di astensione non si percepisce alcuna indennità.

	Tipo disagio	Tipologia personale interessato	Profili	Tariffa disagio ai sensi art. 21 comma 2 lett. d)
1	Disagio nell'ambito sociale	<i>Addetti Servizi Sociali che operano in struttura o sul territorio</i>	<i>Collab. socio-sanitati (add. serv.tutelari / inf.gen./sociale(sostegno))</i>	30,00
2	Disagio orari particolari	<i>Personale con orario articolato a)</i>	<i>Ausiliari uffici (Magazzinieri, Stamperia e Coll. di sostegno) senza indennità rischio</i>	30,00
		<i>Personale con orario articolato b) a part-time orizzontale minimo 30 ore</i>	<i>Personale degli Uffici categorie A-B-C senza indennità rischio</i>	
		<i>Personale con orario articolato c) a part-time verticale o misto minimo 30</i>	<i>Personale degli Uffici categorie A-B-C senza indennità rischio</i>	
		<i>Personale con orario commerciale</i>	<i>Personale delle Farmacie(A-B), del Servizio Mercati (A-B-C) , Personale Museale (A) senza indennità rischio d)</i>	30,00
3	Disagio per lavori faticosi	<i>Personale con mansioni operaie</i>	<i>Esecutore e Collaboratore di custodia</i>	30,00

Note tabella allegato n.3

- a) Al personale degli uffici con un orario spezzato su 5 giorni con 2 rientri settimanali che assicura la propria presenza nelle fasce rigide (dalle 9.00 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 17.00 nei giorni di rientro)
- b) Al personale degli uffici con un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale non inferiore a 30 ore settimanali e con un orario spezzato su 5 giorni con 2 rientri che assicura la propria presenza nelle fasce rigide (dalle 9.00 alle 12.30 e minimo dalle 14.00 alle 15.30 nei giorni di rientro)
- c) Al personale degli uffici con un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto non inferiore a 30 ore settimanali e con un orario spezzato con due rientri che assicura la propria presenza nelle fasce rigide (dalle 9.00 alle 12.30 e minimo dalle 14.00 alle 15.30 nei giorni di rientro) e nelle giornate di presenza
- d) Al personale di categoria A addetto in via continuativa alla custodia e/o sorveglianza dei beni e delle sedi Museali il cui orario di lavoro preveda, in via sistematica, che il lavoro ordinario si svolga nelle domeniche e nelle festività infrasettimanali

Saranno escluse, ai fini dell'erogazione dei compensi giornalieri, soltanto le assenze pari all'intera durata dell'orario di lavoro, secondo le modalità indicate nel C.C.D.I. dd. 14/06/07.



Trieste, 21 ottobre 2013

Oggetto: produttività 2013- nota a verbale.

Abbiamo firmato questa pre - intesa sulla produttività 2013 perché, pur con alcune integrazioni e aggiustamenti, l'impianto generale è rimasto invariato rispetto a quello degli scorsi anni e riteniamo importante permettere l'erogazione delle indennità ancora non liquidate nei confronti di alcuni gruppi di lavoratori.

Ci teniamo però a precisare che non condividiamo l'erogazione dell'incentivo al personale educativo che ha lavorato nei centri estivi, per il fatto che è tuttora aperta una vertenza sulla legittimità dell'intera operazione.

Visto anche che questa ulteriore nuova attività non è stata avviata con un margine di tempo utile né per un'adeguata informazione sindacale, né per permettere l'organizzazione del lavoro, e ha ostacolato una corretta programmazione delle ferie dei lavoratori coinvolti.



DICHIARAZIONE A VERBALE UIL-FPL

La segreteria aziendale della UIL-FPL e le sue rappresentanze nella RSU, consci che detto CCDI 2013 sui Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel C.C.R.L. 01/8/2002 rappresenta per tutti dipendenti del Comune di Trieste un elemento economicamente necessario della retribuzione (tenuto conto, peraltro, del blocco dei rinnovi contrattuali),

con responsabilità firma il documento con due distinguo:

1. non sottoscrive la parte dove si attribuiscono gli incentivi economici al personale dell'Area Educazione che ha svolto ulteriore attività rispetto a quelle definite nel calendario scolastico non condividendone i principi giuridico contrattuali applicati;

2. come UIL-FPL riteniamo che il principio del "disagio", sulla quale si erogano le indennità specifiche al personale, non è esaustivo se legato esclusivamente all'inquadramento del dipendente, riteniamo che debba essere preso in considerazione il principio del "contenitore", ovvero il posto di lavoro.

Il luogo di lavoro, nella fattispecie le sedi decentrate, per le necessità funzionali si poggia su più professionalità, sono emblematici i casi delle sedi distaccate dei servizi sociali: le Unità Operative Territoriali, le Residenze Protette ed i centri Diurni. Nei casi citati, al personale assistenziale che eroga i servizi all'utenza è riconosciuto il disagio nelle misure previste da detto contratto, al personale di supporto (amministrativo/tecnico) che su piani diversi lavora con la stessa utenza nulla è dovuto.

Noi chiediamo che a costoro sia riconosciuto, anche con modulazione diversificata, una indennità disagio congrua.

Auspichiamo che l'amministrazione e le altre OO.SS. che in questa fase non hanno appoggiato la richiesta, nella prossima contrattazione siano disponibili ad un serio confronto che vada a sanare questa disparità.

Trieste 21 ottobre 2013

la segreteria aziendale UIL-FPL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL EELL.FVG dopo ponderata lettura del testo finale dell'accordo decentrato per l'anno 2013, avente per oggetto l'individuazione dei criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel C.C.R.L. 01/8/2002 e successive modificazioni, pur prendendo atto della bontà e validità generale dell'impianto così come licenziato al tavolo di contrattazione, non può non rilevare la perdurante disparità tra il compenso previsto per il personale degli uffici con orario articolato *g* di categoria A e B e quello con il medesimo orario di categoria C, differenza che tuttavia non compare tra il personale part-time con orario articolato *h* e *i*. (*art.21, comma 2, lett. a C.C.R.L. 01/08/2002 Criteri di attribuzione dei compensi incentivanti la produttività – allegato 1*). Tale disparità non ha motivo di esistere in quanto il personale affronta la stessa tipologia di orario indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

Si auspica quindi che l'Amministrazione provveda quanto prima a omogeneizzare la tariffa giornaliera per tutti i dipendenti che svolgono il medesimo orario articolato.

Inoltre la scrivente O.S. critica fortemente – nei tempi e nei modi – la decisione presa tardivamente e unilateralmente dall'Amministrazione di quantificare l'incentivo economico per il personale educativo dell'Area Educazione Università e Ricerca stabilendone l'entità solo successivamente allo svolgimento del normale periodo di attività scolastica..

Trieste, 21 ottobre 2013

p. la Segreteria Regionale C.I.S.A.L. EELL FVG
Salvatore MALPIEDE