

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2008**

### **Art. 1 - VIGENZA DEL CONTRATTO**

Le parti concordano che il presente CCDI ha validità dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2008.

Il presente CCDI consolida gli istituti contrattuali previsti dal CCDI 2007 e precedenti, ad eccezione di quanti di seguito riformati.

### **Art. 2 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Il fondo, per l'anno 2008, è pari a euro 363.761,60 ed il dettaglio è riportato nell'**allegato 1** al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

### **Art. 3 - UTILIZZO DEL FONDO**

Le parti concordano che gli istituti contrattuali, in base ai criteri già stabiliti nel CCDI 2007 e qui confermati, risultano dal prospetto **allegato 2** al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

### **Art. 4 - COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

1. Le risorse per compensare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate nell'**allegato 2**.

2. Il personale proveniente da altra Amministrazione attraverso l'istituto della mobilità esterna tra enti partecipa alla distribuzione del fondo in rapporto all'intero periodo di servizio, senza alcuna franchigia, a condizione che abbia già maturato nell'ente di provenienza almeno 6 mesi di esperienza.
3. Il personale addetto all'asilo nido che svolge attività con i bambini durante il mese di luglio, ha diritto, ad una indennità pari a € 30,99 per ogni giorno lavorato per le educatrici a tempo pieno, a € 15,49 per le educatrici part-time e per le operatrici a tempo pieno, a € 7,75 per le operatrici part-time, **fino ad un massimo di € 11.000,00 complessivi.**

## **Art. 5 - METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE**

Premesso che l'art. 6 del NOP impone alle amministrazioni di dotarsi di una metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, sia ai fini della progressione economica sia ai fini del sistema incentivante la produttività, si ritiene opportuno, in questa sede, riservare separatamente alla tipologia della progressione orizzontale ed alla tipologia dell'incentivo alla produttività un sistema di valutazione quale illustrato nei successivi punti, secondo le previsioni del vigente CCNL.

La valutazione è di competenza dei dirigenti, secondo la seguente procedura operativa:  
Fase 1 - Il Dirigente illustra gli obiettivi da conseguire contenuti nel PEG ed i criteri di valutazione del comportamento organizzativo. Ciò al fine di favorire il più alto grado possibile di partecipazione dei lavoratori, i quali potranno in quella sede avanzare considerazioni e proposte intorno alla fattibilità tecnica delle iniziative da perseguire.  
Fase 2 - Verifica intermedia del grado di raggiungimento del risultato. In apposita conferenza di servizio potranno essere introdotte le misure necessarie all'ottenimento del risultato di struttura.

Fase 3 - Alla chiusura dell'esercizio i dirigenti procedono alla valutazione del personale assegnato al settore. La conferenza dei Dirigenti, presieduta dal **Direttore Generale**, valuta la congruenza e, per quanto attiene al metodo, l'omogeneità delle valutazioni espresse con i criteri contenuti nel presente accordo.

Fase 4 - Il Dirigente provvederà a consegnare agli interessati la scheda di valutazione individuale nella quale saranno esplicitati i singoli punteggi conseguiti per ciascun indicatore.

Avverso la valutazione dell'apporto personale il dipendente, entro il termine di 10 giorni dalla formale comunicazione della stessa, può opporre avanti il **Direttore Generale** la proprie controdeduzioni, anche assistito da un rappresentante sindacale da lui espressamente indicato; il **Direttore Generale**, sentito anche il Dirigente interessato, si pronuncia entro il termine di 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni in forma scritta o dal colloquio nel quale le controdeduzioni sono state presentate.

## **Art. 6 - COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

### **6.1 CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO**

Il fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi viene suddiviso in cinque "fondi di settore", uno per ogni settore assegnato ad un dirigente, applicando la seguente formula:

$$\text{FONDO DI SETTORE} = \frac{\text{N}^\circ \text{ dipendenti settore} \times \text{PARAMETRO LIVELLO}}{\Sigma \text{N}^\circ \text{ dipendenti totale} \times \text{PARAMETRO LIVELLO}}$$

**Il 30% di ogni singolo "fondo di settore" viene distribuito in base al raggiungimento collettivo degli obiettivi del PEG di settore, applicando la seguente formula:**

$$\text{FONDO COLLETTIVO DI SETTORE} = \text{FONDO TOTALE DI SETTORE} \times 0.3$$

$$\text{FONDO COLLETTIVO EROGABILE} = \text{FONDO COLL. DI SETTORE} \times \% \text{media RAGG. OBIETTIVI PEG}$$

La quota di fondo collettivo di settore non erogabile viene accantonata e sarà distribuita a partire dal 2009 con modalità da contrattarsi con il contratto decentrato afferente quell'esercizio.

**Il 70% del fondo di ogni settore viene erogato a seguito della valutazione dell'apporto individuale da parte di ogni singolo dipendente, da effettuarsi sulla base dei criteri più sotto individuati, redigendo le apposite schede di valutazione. L'attribuzione del fondo all'apporto individuale si ottiene utilizzando la formula sotto riportata.**

$$\text{FONDO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DI SETTORE} = \text{FONDO TOTALE DI SETTORE} \times 0.7$$

$$\text{INCENTIVO PERSONALE} = \text{FONDO PROD.INDIV.} \times \frac{\text{PAR.LIV.} \times \text{PRESENZA} \times \text{VALUTAZ.}}{\Sigma \text{PAR.LIV.} \times \text{PRESENZA} \times \text{VALUTAZ.}}$$

di tutto il settore

## 6.2 - PARAMETRI DI LIVELLO

Ai fini dell'applicazione delle formule indicate al precedente punto 6.1, i parametri di livello si ricavano dalla seguente tabella:

<b>categoria</b>	<b>parametro livello</b>
<b>B1</b>	<b>150</b>
<b>B3</b>	<b>170</b>
<b>C</b>	<b>220</b>
<b>D1</b>	<b>400</b>
<b>D3</b>	<b>450</b>

## 6.3 - CRITERI DI VALUTAZIONE PERSONALE

Per la valutazione dell'apporto personale di ogni singolo dipendente, il valutatore prende in considerazione i seguenti indicatori appositamente collocati all'interno della scheda di valutazione individuale, ed ha la possibilità di attribuire ad ogni voce un punteggio che varia da 0 a 5 punti. In particolare a 0 corrisponde un giudizio negativo, a 1 un giudizio scarso, a 2 una situazione da migliorare, a 3 un giudizio quasi positivo, a 4 un giudizio positivo, a 5 un giudizio pienamente positivo.

Per il personale appartenente alle categorie B e C si utilizzano i seguenti indicatori:

- a) capacità del dipendente di identificare i problemi che sorgono nell'ambito delle attività e di assumere iniziative volte a risolverli, nell'ambito del proprio profilo professionale;
- b) capacità professionale del dipendente di agire autonomamente nell'ambito della professionalità richiesta dalla funzione svolta;
- c) capacità del dipendente di lavorare in gruppo, collaborando sia con i componenti della propria unità operativa e sia con i colleghi delle aree connesse;
- d) capacità del dipendente di ottimizzare il proprio tempo di lavoro al fine di rispettare scadenze temporali assegnate e di proporre modalità innovative volte a migliorare i tempi.

Per il personale appartenente alla categoria D si utilizzano gli stessi indicatori ad eccezione di quello contraddistinto dalla lettera c) che viene sostituito dal seguente:

- c) capacità del dipendente di coordinare le risorse finanziarie, tecniche e professionali assegnate, organizzando il lavoro di gruppo ed armonizzando le

prestazioni della unità operativa diretta con le altre unità esterne, al fine di raggiungere il risultato atteso.

#### **6.4 - RILEVAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO**

Al fine della valutazione della presenza in servizio del personale che partecipa ai compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, si applicano i seguenti criteri:

##### **SONO EQUIVALENTI A PRESENZA IN SERVIZIO**

- permessi retribuiti al 100%
- infortuni per cause di servizio
- congedo obbligatorio per maternità
- permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
- recuperi lavoro straordinario
- ferie e recuperi festività
- assenze per malattia conseguenti a gravi patologie

Per individuare i dipendenti destinatari dei compensi in oggetto si applicano i parametri che seguono:

- non partecipa all'attribuzione il personale che nel corso dell'anno ha prestato un servizio inferiore a sei mesi;
- il personale cessato durante l'anno percepisce il premio pari ai dodicesimi del totale corrispondente ai mesi di servizio;
- il personale assunto in corso d'anno percepisce il premio equivalente ai dodicesimi del totale corrispondenti ai mesi di servizio con franchigia assoluta di quattro mesi.

#### **Art. 7 - INDENNITÀ DI PRONTO INTERVENTO E REPERIBILITÀ STATO CIVILE**

L'indennità di pronto intervento viene erogata al personale che partecipa al servizio ai sensi delle deliberazioni della giunta Comunale n. 199 del 2 dicembre 2004 e n. 221 del 30 dicembre 2004, in applicazione dell'art. 23 del CCNL 14/9/2000.

Il personale impegnato nel servizio di pronto intervento, oltre al compenso per la reperibilità, percepirà l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1° aprile 1999, nell'importo di € 300,00, eventualmente proporzionato al periodo di svolgimento del servizio.

Il personale che garantisce il servizio di reperibilità di Stato Civile percepisce il compenso per la reperibilità, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/9/2000.

## **Art. 8 - SGOMBERO NEVE**

Il servizio di sgombero neve anche per l'anno 2008 viene garantito dalla squadra operai, alle condizioni e con il compenso stabiliti dall'accordo sottoscritto dalle parti in data 1° dicembre 2005.

## **Art. 9 - PAUSA MENSA E BUONI PASTO**

Hanno diritto alla pausa mensa i lavoratori che effettuano il rientro pomeridiano. E' possibile effettuare le pause mensa di almeno 30 minuti tra le ore 12,00 e le ore 14,00. Occorre sempre effettuare la bollatura di uscita ed entrata, anche se il pasto viene consumato sul luogo di lavoro. L'operatore che non è in grado di effettuare le bollature perché si trova fuori sede deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio personale. Qualora la pausa risultasse inferiore, verranno comunque tolti d'ufficio 30 minuti.

La pausa deve essere effettuata se l'orario si prolunga oltre le 6 ore, con relativo diritto al buono pasto.

I lavoratori dell'area di vigilanza che prestano servizio con orario articolato in turni e gli operatori della biblioteca hanno diritto al buono pasto da consumare al termine o all'inizio del turno.

Il Buono pasto ha valore pari al costo sostenuto dall'Amministrazione. Viene addebitato al dipendente avente diritto 1/3 di tale costo, da esigersi in sede di rilascio del buono stesso. Il pasto deve essere fruito presso gli esercizi pubblici convenzionati.

## **Art. 10 - INCENTIVI ICI - MERLONI**

Per quanto riguarda il trattamento del personale che partecipa ad altri incentivi (D.Lgs. 163/2006 e D.Lgs. 446/97) dall'importo spettante a titolo di produttività individuale viene detratta una quota pari al 15% dell'incentivo percepito applicando il criterio di cassa, con una franchigia di euro 1.500,00 (a fronte di una produttività individuale spettante di 1000, euro e di un incentivo liquidato in 1600,00 euro, verrà attribuita una produttività pari a 985,00 euro). La parte di fondo non erogata verrà accantonata e distribuita negli esercizi successivi.

## **Art. 11 - DISAGIO MANIFESTAZIONI PROGRAMMABILI/DISAGIO ORARIO**

Al personale che nel corso dell'anno 2008 ha prestato servizio, per la realizzazione di manifestazioni programmate e non, organizzate dall'Ente, è istituito, a sanatoria, un riconoscimento per il disagio derivante dalle particolari attività svolte nonché dagli orari di lavoro richiesti, non integralmente remunerato tramite gli istituti contrattuali vigenti. Il fondo a tale fine destinato ammonta a € 5.000,00 e sarà suddiviso tra le varie manifestazione in base alla durata delle stesse e all'impegno necessario per la loro gestione. Nell'ambito del budget destinato ad ogni singola manifestazione il riconoscimento sarà erogato ai dipendenti coinvolti in base alla percentuale di partecipazione certificata dal Dirigente competente.

## **Art. 12 - CONTRIBUTO D.LGS. 30/2007**

Il contributo di che trattasi pervenuto da Ministero dell'Interno, riguarda il personale degli uffici demografici che gestisce le procedure previste dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30 sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea. Tale contributo verrà ripartito tra i dipendenti addetti all'Ufficio Anagrafe del Comune, come segue:

30% al Responsabile dell'Ufficio Anagrafe di categoria D;

25% a dipendente di Categoria C;

22,5% a due dipendenti di categoria B.

## **Art. 13 - NORMA FINALE**

L'Amministrazione Comunale si impegna a riservare il 5% del provento ex art. 208 Codice della Strada a forme previdenziali integrative a favore del personale di Polizia Municipale.

Le parti concordano che ai fini dell'eventuale integrazione del fondo 2008 con le risorse relative ai risparmi per il part-time (art. 15 lett. i), la Parte Pubblica verificherà la fondatezza dell'interpretazione avanzata dalla Parte Sindacale rispetto al possibile mantenimento di quota del risparmio derivante dal part-time. A tal fine si effettuerà un'indagine presso alcuni comuni dell'area torinese.

Le parti concordano, altresì, che con separato accordo saranno disciplinate le progressioni orizzontali anno 2008, per un importo complessivo massimo di € 15.000,00

Letto, concordato e sottoscritto:

Rivalta, 5 marzo 2009

Per la Parte Pubblica

F.to Gaetano CHIANTIA

F.to Mara MIRETTI

Per la Parte Sindacale OOSS

F.to Daniele ZANGROSSI

F.to Claudio FAIDIGA

F.to Simonetta FREGNAN

F.to Daniela FERRO

F.to Marco ROMANELLI

F.to Renzo CECCHETTO

F.to Grazia GERBI