COMUNE DI RIVALTA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

Oggetto del contratto

Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il presente contratto ha effetti normativi/economici per il periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2012 e concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL 22 gennaio 2004, per l'anno 2011, come quantificato secondo le risultanze dell'**allegato 1.**

Le disposizioni del Contratto Decentrato 2011 restano in vigore per la parte non in contrasto con il presente contratto.

Utilizzo delle risorse

Art. 2 - Utilizzo del fondo.

Il fondo di cui al precedente articolo, ai sensi dell'art. 17 CCNL 1° aprile 1999 e disposizioni del titolo V CCNL 22 gennaio 2004, per gli istituti contrattuali di cui all'**allegato 2**, costituente parte integrante e sostanziale del presente documento, è utilizzato secondo quanto indicato nei successivi articoli.

Art. 3 - Posizioni Organizzative.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dai dirigenti al personale di categoria D, nei limiti del fondo disponibile risultante dall'**allegato 2, e comunque non superiore a € 66.500,00**, nel rispetto delle disposizioni previste dalle norme contrattuali ed in applicazione delle deliberazioni adottate dall'Ente in materia.

Art. 4 - Progressione economica all'interno della categoria.

Per l'anno 2012 non vengono previste progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

Art. 5 - Particolari responsabilità.

Gli incarichi di particolare responsabilità possono essere attribuiti al personale di cat. B, C e D, come stabilito dall'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999, nell'ambito del fondo individuato nell'**allegato 2**, in applicazione dei seguenti criteri già concordati dalla delegazione trattante:

- livello di responsabilità,
- complessità delle competenze attribuite,
- specializzazione richiesta dai compiti affidati,
- responsabilità di procedimento.

L'attribuzione del relativo trattamento economico, *nel limite massimo di euro 2.500,00 pro-capite*, avverrà con procedure che garantiscano trasparenza, equità, imparzialità e differenziazione per fascia economica di appartenenza, a parità di incremento dei livelli di responsabilità, specializzazione e complessità.

I criteri di cui sopra dovranno formare oggetto di revisione, previa concertazione tra le parti, per il prossimo esercizio finanziario 2013.

Art. 6 - Compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi.

Le risorse per compensare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate nell'**allegato 1** e sono destinate a compensare la realizzazione degli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione (relativamente ai progetti particolari di seguito elencati) approvato annualmente dalla Giunta comunale. Le medesime sono erogate al personale che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo stesso sulla base dei parametri e dei criteri che seguono, meglio esplicitati nell'**allegato 3**:

- *60% in base a inquadramento e grado di raggiungimento degli obiettivi,*
- *40% in base a valutazione dei comportamenti organizzativi con scheda di valutazione*

In relazione all'importo di cui all'art. 1), destinato nel 2012 ai compensi in oggetto, le parti danno atto che non esistono nel 2012 some destinate alla "Produttività generale", sicché ad ogni progetto viene assegnato un valore economico, così come riportato di seguito, approvato dalla Giunta comunale con la Deliberazione concernente l'assenso alla presente bozza di accordo contrattuale.

Ogni obiettivo è dotato di risorse economiche, umane e strumentali.

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:

- il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, partecipa alla distribuzione del fondo in proporzione alla percentuale del proprio orario di servizio;
- il personale di nuova assunzione, compreso quello a tempo determinato, partecipa alla distribuzione del fondo in rapporto al periodo di servizio effettuato, a condizione che sia almeno pari a mesi sei;
- il personale cessato durante l'anno che abbia prestato servizio per almeno sei mesi, percepisce l'incentivo pari ai dodicesimi del totale corrispondenti ai mesi di servizio.

Progetti specifici:

- La partecipazione del personale addetto all'asilo nido, alle attività con i bambini durante il mese di luglio, viene compensata con i seguenti importi:
€ 31,00 per ogni giorno lavorato per le educatrici a tempo pieno,
€ 16,00 per le educatrici part-time e le operatrici a tempo pieno,
€ 8,00 per le operatrici part-time.

Il fondo massimo complessivo è di € 9.000,00.

- La partecipazione ***del personale di Polizia locale alle attività del Progetto orario flessibile e gestione associata con Beinasco,*** *già approvato con atto Giunta comunale n. 121 del 12.08.2010 prorogato anche per gli anni 2011e 2012, è compensata come illustrato nel progetto medesimo*
€ 25.000,00=.

*- **Il servizio di sgombero neve** viene garantito dalla squadra operai attraverso specifico progetto, alle condizioni e con il compenso stabilito nell'accordo del 16.12.2009, attraverso specifico progetto, finanziato con* ***€. 5.600,00.***

*- **Il progetto "Manutenzione verde pubblico"** garantito dalla squadra operai attraverso specifico progetto relativo alla riorganizzazione della squadra cantonieri mirata ad internalizzare una parte delle attività manutentive del verde pubblico, già approvato con deliberazione della G.C. n. 124 del 12/7/2011 alle condizioni e con il compenso stabilito nella delegazione trattante del 21.4.2011 di seguito riportato.*

Nel progetto viene quantificata un'economia presunta di euro 10.000= da destinare (nell'ambito della quota massima del 40%) per Euro 4.000,00, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del ccnl 1999,

come di seguito riportato:

La distribuzione della somma assegnata al progetto viene destinata per il 90% della somma assegnata al FES ***(€ 3.600,00)*** *al gruppo di progetto (squadra cantonieri) che opera direttamente (ripartito secondo la tabella della % di apporto al progetto allegata allo stesso) ed il restante 10% al fondo per la produttività collettiva*

ALTRI PROGETTI SPECIALI ***per complessivi euro 20.000,00=***
sottoindicati:

- la partecipazione del personale dell'ufficio anagrafe, stato civile ed elettorale casa e uff.scuola, alla realizzazione ***dell'Ufficio per il cittadino****";*

- La partecipazione dei dipendenti appartenenti ***all'ufficio TRIBUTI alla realizzazione dell'Ufficio UNICO in associazione al Comune di Beinasco.***

- La partecipazione dei dipendenti appartenenti all'ufficio ***PERSONALE alla realizzazione dell'Ufficio UNICO in associazione al Comune di Beinasco.***

*-****Il progetto "Asili nido e settore amministrativo-contabile collegato****", già approvato dall'amministrazione con atto G.C. n.36 del 1° marzo 2011 ed in corso da febbraio 2011, che riguarda la nuova organizzazione degli asilo nido per l'anno scolastico 2010-2011 e determinerà minori costi di gestione.*
- il progetto finanziari per il recupero fiscale servizio mensa.

Art. 7 - Procedura di valutazione del personale che partecipa a progetti di miglioramento dei servizi e di incremento della produttività.

La valutazione è di competenza dei dirigenti, secondo la seguente procedura operativa:

1) il dirigente, entro il mese successivo all'approvazione, 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 avanzare considerazioni e proposte intorno alla fattibilità tecnica delle iniziative da perseguire;
2) in apposita conferenza di servizio potranno essere introdotte misure necessarie all'ottenimento del risultato di struttura, a seguito di una verifica intermedia del grado di raggiungimento del risultato ad opera del dirigente competente;
3) alla chiusura dell'esercizio i dirigenti procedono alla valutazione del personale assegnato al settore (la conferenza dei dirigenti, presieduta dal Segretario Generale, valuta la congruenza e, per quanto attiene al metodo, l'omogeneità delle valutazioni espresse con i criteri contenuti nel presente accordo);
4) il dirigente provvederà a consegnare agli interessati la scheda di valutazione individuale, nella quale saranno esplicitati i singoli punteggi conseguiti per ciascun indicatore;
5) il dipendente può proporre istanza di revisione del punteggio attribuito alla propria scheda di valutazione, entro 15 giorni dal ricevimento della medesima, al Segretario Generale, il quale potrà dirimere la questione, in accordo col dipendente ed il Dirigente di settore, ovvero sottoporlo all'esame del Nucleo di valutazione, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

Art. 8 - Indennità di rischio.

Ai sensi dell'art.37 del CCNL 14 settembre 2000, vengono individuate le seguenti prestazioni di lavoro con esposizione a rischio (stima 2012 € 2.520,00):

- Personale della squadra operai.

Art. 9 - Indennità di turno.

Resta confermata l'erogazione dell'indennità di turno al personale della polizia municipale e al personale ausiliario asilo nido, secondo le prescrizioni dell'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000 (stima 2012 = **€ 36.000,00**).

Art. 10 - Indennità di maneggio valori.

L'indennità in oggetto viene riconosciuta al centro di cassa ed è erogata a fine anno sia nel caso in cui sia gestita da una sola persona, sia nel caso in cui sia gestita da più persone; in tale ultimo caso l'indennità deve essere divisa tra queste ultime, con provvedimento del dirigente. L'indennità in oggetto si applica sulla base della seguente parametrazione (stima 2012 = **€ 671,10**):

quantità denaro maneggiato	ammontare indennità per giornata
Al di sotto di 5.000,00 euro l'indennità non compete.	
Da 5.000 a 24.999,99 euro	€ 0,52
Da 25.000,00 a 49.999,99 euro	€ 1,00
Oltre 50.000,00 euro	€ 1,55

Art. 11 Indennità di reperibilità di stato civile.

Il personale che garantisce il servizio reperibilità di stato civile, percepisce il compenso per reperibilità ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000 (stima 2012 = **€ 300,00**).

Art.12 Limiti agli incentivi per alcuni dipendenti.

Il trattamento economico del personale che partecipa agli incentivi di cui al D.Lgs. 163/2006 e al D.Lgs. 446/1997 viene limitato nell'erogazione della quota corrispondente ai compensi ex art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01.4.1999 come segue:

- 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 € 1.000,00.

Rivalta, lì ____4 giugno 2013_____

Letto, concordato e sottoscritto

Per la Parte pubblica

Per la Parte sindacale

OO.SS.

UIL-FPL

CGIL FP

SICCAP SULPL

R.S.U.

	0,00%			
Totale risorse stabili per l'anno 2012		**270.812,43**	**270.298,80**	
RISORSE VARIABILI				
SPONSORIZZAZIONI - ACCERTATO euro5000		**1.500,00**	**18.000,00**	
Risparmi da fondo per trattamento economico accessorio 2011	***8.619,73***			
Integrazione fondo ai sensi art. 15, comma 5		**109.947,86**	**70.000,00**	
integrazione fondo ai sensi art.15 comma 2 - max 1,2% monte salari 1997			**28.828,94**	
Totale risorse variabili		**111.447,86**	**116.828,94**	
TOTALE GENERALE FONDO ART. 31		**382.260,29**	**387.127,74**	
confronto ed eventuale ulteriore decurtazione con totale fondo 2010 per la parte variabile NON NECESSARIA non supera (Tot 2010 Euro 404.873,62=)				
		382.260,29	**387.127,74**	
Risparmi da fondo per trattamento economico accessorio 2011		**8.619,73**		**120.067,59**
TOTALE		**390.880,02**		

FONDO ART. 31 CCNL 22/1/2004
ANNO 2012

allegato 1
a CCDI 2012

RISORSE STABILI

		anno 2010
Fondo 2002 consolidato	**199.108,53**	**199.108,53**
(comprendente - al netto della riclassificazione Personale di vigilanza - il fondo 1998, i LED da 1998, le indennità VIII q.f. 1998 lo 0,52% m.s. 1997, l'1,1% del m.s.1999, le economie da anzianità personale cessato nel 2001 e 2002, le economie per riduzione del fondo lavoro straordinario)		
0,62% monte salari 2001	**14.523,16**	**14.523,16**
0,50% monte salari 2001	**11.712,23**	**11.712,23**
0,20% monte salari 2001	**4.684,89**	**4.684,89**
0,50% monte salari 2003	**12.279,67**	**12.279,67**
Risparmi anzianità fino 2011	23.426,90	**22.913,27**
(Retribuzione individuale di anzianità già in godimento da parte del personale cessato, calcolati dall'1/1/2003 come da art. 15 CCNL 1/4/1999, integrato da ex art. 4 CCNL 5/10/2001: gli anni 2001 e 2002 rientrano nella prima voce delle risorse stabili)		
art.10 CCNL 31/3/99 straord. PO	**5.077,05**	**5.077,05**
Totale risorse stabili	**270.812,43**	**270.298,80**
Decurtazione ai sensi art. 9 comma 2bis		
1^ DECURTAZIONE		
Totale risorse stabili	**270.812,43**	**270.298,80**
2^ DECURTAZIONE per cessati 2011		

Allegato 2 a contratto collettivo decentrato integrativo 2012

	2012
TOTALE FONDO EX ART. 15	**382.260,29**
Accantonamenti	*8.619,73*
TOTALE	**390.880,02**
DESTINAZIONE PARTE FISSA	
Indennità nidi finanziate dal fondo euro 12.487,93 così distinte:	
*lire 1.200.000/1936,27*13 unità indennità accessoria su 10 mensilità art. 37 c.1 lett c) ccnl 6.7.1995*	8.056,70
*lire 660.000/1936,27*13 unità relativo all'incremento della quota fissa mensile di lire 900.000= art.6 ccnl 5.10.2001*	4.431,20
Fondo progressione orizzontale ASSEGNAZIONI FINO AL 2010 *ex dichiarazione congiunta ex art. 14 ccnl 22.01.2004*	132.893,67
progressioni orizzontali 2011 e 2012 - nessuna	-
Fondo Posizioni Organizzative	59.000,00
Indennità di comparto lett.B	50.043,72
TOTALE PARTE FISSA	**254.425,29**
RESIDUA DISPONIBILITA' fondo	**136.454,73**
PARTE VARIABILE	
Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1/4/1999:	
indennità rischio (6x30€ x12+2x15€ x12)	2.520,00
indennità turno (n. 7 operatori nido + 15 PM = stima storica in base a gg. lavorati)	36.513,63
indennità maneggio valori (= stima in base a gg. lavorati)	671,10
reperibilità stato civile (Art. 23 CCNL 14/09/2000 = stima storica in base a ore reperibilità)	300,00
indennità art. 17, comma 2, lett.f)	
particolari responsabilita categorie C) e D)	30.500,00
indennità art. 17, comma 2, lett. i)	
(responsabilità stato civile elett urp) *€ 300x7 operatori + 150x1*	2.250,00
totale parziale	**72.754,73**
produttività/progetti ***vedi nota**	**63.700,00**
TOTALE PARTE VARIABILE	**136.454,73**
TOTALE DA FINANZIARE	**0,00**
NOTA:	
progetto orario flessibile Polizia municipale (reperibilità e ampliamento orario di servizio, gest assoc)	*25.000,00*
progetto reperibilità neve (cantonieri 6 full x 800€ + 2 ptime x400€)	*5.600,00*
centri estivi asilo nido (stima storica in base a gg lavorati)	***9.000,00***
progetto manut verde 2° anno economia assegnata euro 4600,00 di cui al gruppo di progetto per l'anno 2012 il 90%	*3.600,00*
sponsorizzazione - nota capo sezione politiche sociali del 25.10.2010 Progetto con scuola media Garelli - euro 2000 di cui 30% al fondo = euro 600 al gruppo di progetto il 10% di euro 2000= 8 unità coinvolte	*200,00*
sponsorizzazione - segnalazione dirigente finanziario unicredit in convenzione tesoreria - euro 2500/anno di cui 30% al fondo = euro 750 al gruppo di progetto il 10% di euro 2500= 3 unità coinvolte	*300,00*
altri progetti speciali: *Ufficio cittadino, progetto servizi associati con Beinasco personale e i tributi, progetto nido, per minori ore servizio pagate*	*20.000,00*
TOTALE*	63.700,00