

# COMUNE DI RIVALTA DI TORINO



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013

### 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 2013 - 31 dicembre 2013 e concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL 22 gennaio 2004, per l'anno 2013, come quantificato secondo le risultanze dell'allegato 1.

### 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.**

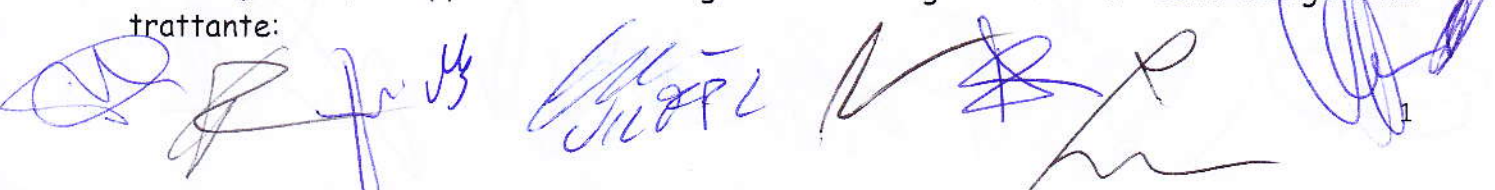
Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dai dirigenti al personale di categoria D, nei limiti del fondo disponibile risultante dall'allegato 2, e comunque non superiore a € 53.750,00, nel rispetto delle disposizioni previste dalle norme contrattuali ed in applicazione delle deliberazioni adottate dall'Ente in materia.

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

Per l'anno 2013 non vengono previste progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

**Art. 5 - Particolari responsabilità (Art.17, comma 2, lett.f) del ccnl 1/4/99)..**

Gli incarichi di particolare responsabilità possono essere attribuiti al personale, 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.

Le parti concordano che, per l'anno 2013, il fondo per le particolari responsabilità ammonta a € 7.726,17 e potrà essere incrementato, a consuntivo, esclusivamente per effetto del ricalcolo delle indennità finanziate con la parte fissa del fondo affettivamente erogate. Le particolari responsabilità saranno attribuite e remunerate in analogia all'anno 2012, con erogazione proporzionale alle risorse disponibili.

Le parti concordano fin d'ora che per l'anno 2014 i criteri di cui sopra dovranno formare oggetto di revisione, previa concertazione che si impegnano a concludere entro la fine del mese di gennaio 2014.

**Art. 6 - Particolari responsabilità (Art.17, comma 2, lett.i) del ccnl 1/4/99).**

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivante dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.

Il compenso per le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, viene stabilito nell'importo di € 300,00 annui lordi.

Il suddetto importo non è cumulabile con l'indennità prevista per specifiche responsabilità di cui all'art. 13 se erogata con la stessa motivazione.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

**Art. 7 - 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 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:

- 45% in base a inquadramento e grado di raggiungimento degli obiettivi,
- 55% in base a valutazione dei comportamenti organizzativi con scheda di valutazione

In relazione all'importo di cui all'art. 1), destinato nel 2013 ai compensi in oggetto, le parti danno atto che non esistono nel 2013 somme 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 determinazioni ed indirizzi relativi alla contrattazione integrativa aziendale anno 2013.

4.3

2



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

### 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 progetto comprende altresì la realizzazione di incontri tematici in materia di sostegno alla genitorialità con l'utilizzo delle risorse umane in servizio presso i nido comunali. Tale progetto prevede lo stanziamento massimo di € 1.000,00*

*Il fondo massimo complessivo è di € 9.198,00.*

- *La partecipazione del personale di Polizia locale alle attività del Progetto orario flessibile e gestione associata con Beinasco*, già approvato con atto della Giunta comunale n. 121 del 12.08.2010 prorogato anche per gli anni 2011, 2012 e 2013, 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, **CON ESTENSIONE A TUTTO IL MESE DI MARZO**, attraverso specifico progetto, finanziato con un fondo massimo di

€. 7.000,00.

- *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 30%) per Euro 3.000,00, 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 fondo (€ 2.700,00) 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  
**50.332,17** sottoindicati:

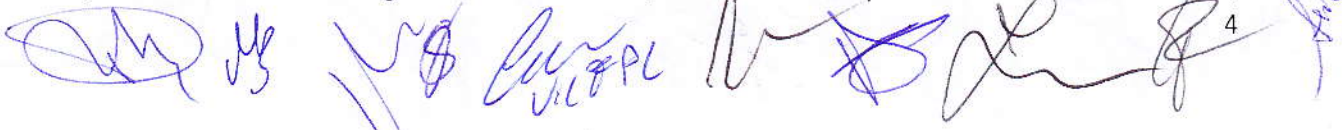
- la partecipazione del personale che non partecipa ad altri progetti al progetto "TRASPARENZA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"

Per l'attribuzione dei compensi al personale che partecipa al progetto TRASPARENZA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE verrà utilizzata la scheda di valutazione allegata al presente contratto decentrato e la metodologia di valutazione sopra riportata allegato 3.

**Art. 8 - 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 dell'OIV,





entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

#### Art. 9 - 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 2013 € 2.520,00):

- Personale della squadra operai.

#### Art. 10 - 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 2013 = € 36.000,00).

#### Art. 11 - 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 parametrizzazione (stima 2013 = € 680,00):

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. 12 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 2013 = € 300,00).

#### Art.13 Limiti agli incentivi per alcuni dipendenti.

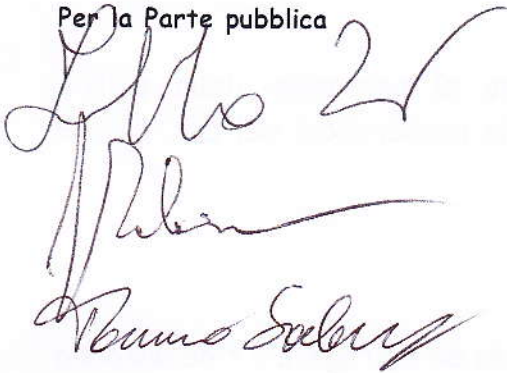
Il trattamento economico del personale che partecipa agli incentivi di cui al D.Lgs. 163/2006 e al D.Lgs. 446/1997 viene limitato nell'erogazione della quota corrispondente ai compensi ex art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01.4.1999 come segue:

- dall'importo spettante a titolo di produttività individuale viene detratta una

quota pari al 15% dell'incentivo percepito.

Rivalta, li 16/4/2014

Letto, concordato e sottoscritto  
Per la Parte pubblica




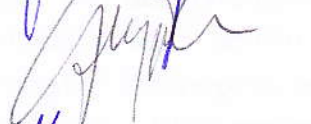
Per la Parte sindacale

OO.SS.

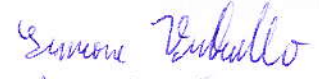
UIL FP    
CISL FP    
CGIL FP  

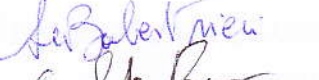
R.S.U.

SUPLACCA 

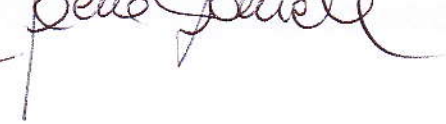
  












## RISORSE STABILI

<b>Fondo 2002 consolidato</b>	<b>199.108,53</b>	<b>199.108,53</b>
<small>(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)</small>		
<b>0,62% monte salari 2001</b>	<b>14.523,16</b>	<b>14.523,16</b>
<b>0,50% monte salari 2001</b>	<b>11.712,23</b>	<b>11.712,23</b>
<b>0,20% monte salari 2001</b>	<b>4.684,89</b>	<b>4.684,89</b>
<b>0,50% monte salari 2003</b>	<b>12.279,67</b>	<b>12.279,67</b>
<b>Risparmi anzianità fino 2012</b>	<b>26.019,75</b>	<b>22.913,27</b>
<small>(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)</small>		
<b>art.10 CCNL 31/3/99 straord. PO</b>	<b>5.077,05</b>	<b>5.077,05</b>
<b>differenziale progressioni orizzontali</b>	<b>8.510,08</b>	<b>8.510,08</b>
<small>dich. Congiunta CCNL 2004 (CCNL 2004, 2006, 2008 E 2009)</small>		
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>281.915,36</b>	<b>278.808,88</b>
<b>DECURTAZIONE per cessati 2012-2013</b>		
0,67% - 1.888,83	di cui in parte fissa	-1.000,00
<b>Totale risorse stabili per l'anno 2013</b>	<b>280.915,36</b>	<b>278.808,88</b>

## RISORSE VARIABILI

<b>SPONSORIZZAZIONI</b>	-	<b>18.000,00</b>
Risp. da fondo per trattamento economico accessorio 2012	-	-
Integrazione fondo ai sensi art. 15, comma 5	<b>79.171,06</b>	<b>70.000,00</b>



integr. fondo ai sensi art.15 comma 2 - max 1,2% monte salari 1997

28.828,94

28.828,94

**Totale risorse variabili**

108.000,00

116.828,94

**DECURTAZIONE per cessati 2012-2013**

0,67% - 1.888,83

di cui in parte variabile

-888,83

**Totale risorse variabili per l'anno 2013**

107.111,17

116.828,94

**TOTALE GENERALE FONDO ART. 31**

**388.026,53**

395.637,82

confronto ed eventuale ulteriore decurtazione con totale fondo  
2010 per la parte variabile

NON NECESSARIA non supera (Tot 2010 Euro 404.873,62=)

**388.026,53**

395.637,82

Risparmi da fondo per trattamento economico accessorio 2012  
(straordinario 2012 + risp.2012)

7.437,86

**TOTALE**

**395.464,39**

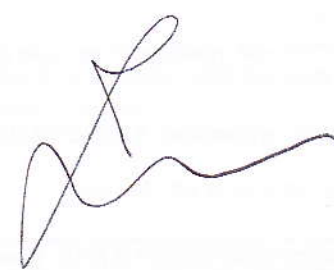



## ALLEGATO 2

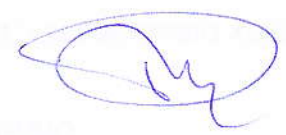
		2013	
<b>TOTALE FONDO EX ART. 15</b>		<b>388.026,53</b>	
Residui anni precedenti		7.437,86	
<b>TOTALE</b>		<b>395.464,39</b>	
<b>PARTE FISSA</b>		<b>COSTITUZIONE</b>	<b>DESTINAZIONE</b>
<i>lire 1.200.000/1936,27*10 unità indennità accessoria su 10 mensilità art. 37 c.1 lett c) ccnl 6.7.1995 ed 1 unità fino a settembre</i>			6.662,29
<i>lire 660.000/1936,27*12 unità relativo all'incremento della quota fissa mensile di lire 900.000= art.6 ccnl 5.10.2001</i>			3.664,26
<b>Fondo progressione orizzontale ASSEGNAZIONI FINO AL 2010</b> <i>ex dichiarazione congiunta ex art. 14 ccnl 22.01.2004</i>			136.198,23
progressioni orizzontali 2011 e 2012 - nessuna			-
<b>Fondo Posizioni Organizzative</b>			53.750,00
<b>Indennità di comparto lett.B</b>			51.483,27
<b>TOTALE PARTE FISSA</b>		<b>280.915,36</b>	<b>251.758,06</b>
<b>RESIDUA DISPONIBILITA' PARTE FISSA</b>		29.157,31	
<b>ART. 15 c. 2</b>		28.828,94	
<b>DISPONIBILITA'</b>		<b>57.986,25</b>	
<b>INDENNITA' DA FINANZIARE CON PARTE FISSA</b>			
<b>Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1/4/1999:</b>			
<i>indennità rischio (6x30€ x12+2x15€ x12)</i>			2.520,00
<i>indennità turno (n. 7 operatori nido + 14 PM = stima storica in base a gg. lavorati)</i>			36.000,00
<i>indennità maneggio valori (= stima in base a gg. lavorati)</i>			680,00
<i>reperibilità stato civile (Art. 23 CCNL 14/09/2000 = stima storica in base a ore reperibilità)</i>			300,00
<b>indennità art. 17, comma 2, lett.f)</b>			
<i>particolari responsabilita</i>			7.726,17
<b>indennità art. 17, comma 2, lett. i)</b>			
<i>(responsabilità stato civile elett urp) € 300x7 operatori + 150x1</i>			2.250,00
<b>TOTALE INDENNITA'</b>			<b>49.476,17</b>
<b>RESIDUO</b>	8.510,08		
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>85.720,09</b>	
<b>TOTALE DISPONIBILE</b>		<b>94.230,17</b>	
<b>NOTA:</b>			
<i>progetti e produttività</i>			94.230,17
<i>progetto orario flessibile Polizia municipale (reperibilità e ampliamento orario di servizio, gest assoc)</i>			25.000,00
<i>progetto reperibilità neve (cantonnieri 6 full x 1000€ + 2 ptme x500€)</i>			7.000,00

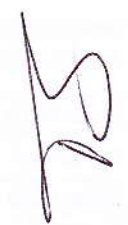
centri estivi asilo nido (stima storica in base a gg lavorati)		9.198,00
progetto manut verde 3° anno economia assegnata euro 3600,00 di cui al gruppo di progetto per l'anno 2012 il 90%		2.700,00
progetto trasparenza		50.332,17
	<b>94.230,17</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>395.464,39</b>	<b>395.464,39</b>



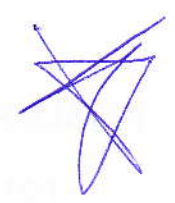
























VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

VALORE PROGETTI

Obiettivi di sviluppo e razionalizzazione	da 150 a 300
Obiettivi di razionalizzazione	da 100 a 200
Obiettivi di sviluppo	da 75 a 150
Obiettivi di mantenimento	da 50 a 100

EROGAZIONE COMPENSI

45% in base a inquadramento e grado di raggiungimento degli obiettivi

- Parametri di livello

B1	100
B3	125
C	150
D1	175
D3	200

- Grado di raggiungimento obiettivi

Ottimo	>90%	erogazione 100%
Soddisfacente	tra 75% e 90%	erogazione 75%
Sufficiente	tra 60% e 74%	erogazione 50%
Insufficiente	inferiore a 60%	nessuna erogazione

Se dalla scheda di valutazione individuale la valutazione non è superiore a 36 punti l'importo corrispondente al 45% legato al livello di inquadramento e al grado di raggiungimento degli obiettivi viene liquidato solo per il 40% del suo totale (40% del 45%)

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## 55% in base a valutazione con scheda di valutazione

Da 0 a 36	nessun compenso
Da 37 a 60	30% compenso
Da 61 a 70	40% compenso
Da 71 a 89	60% compenso
Da 90 a 100	totalità compenso

MS

AB

ILP



# SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Titolare scheda \_\_\_\_\_

Scheda di valutazione individuale - comportamenti organizzativi per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Anno \_\_\_\_\_

## A) INIZIATIVA

(punteggio max 40)

Totale valutazione \_\_\_\_\_

- 1) Capacità di identificare problemi che sorgono nell'ambito della propria attività e di proporre e mettere in atto iniziative volte a risolverli  
(max 25) Punt \_\_\_\_\_
- 2) Capacità di proporre nuove metodologie per lo svolgimento più razionale della propria attività (informatizzazione delle procedure, snellimento degli iter procedurali ecc...)  
(max 15) Punt \_\_\_\_\_

## B) CAPACITA' PROFESSIONALE

(punteggio max 100)

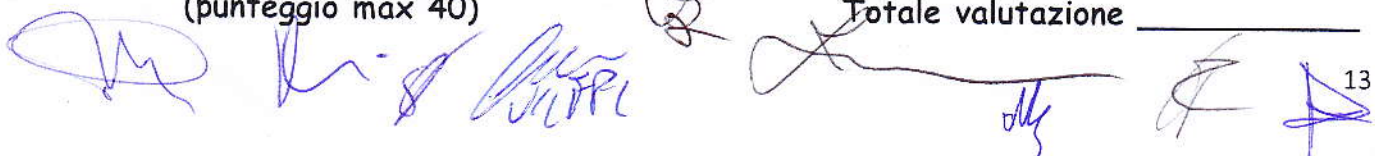
Totale valutazione \_\_\_\_\_

- 1) Competenza professionale e specialistica del settore  
(max 40) Punt \_\_\_\_\_
- 2) Competenze in materia amministrativa e contabile  
(max 10) Punt \_\_\_\_\_
- 3) Capacità di agire autonomamente nell'ambito della professionalità richiesta e della funzione svolta nel rispetto delle scadenze temporali stabilite  
(max 20) Punt \_\_\_\_\_
- 4) Capacità di utilizzare gli strumenti informatici e tecnici a disposizione  
(max 10) Punt \_\_\_\_\_
- 5) Apertura alle innovazioni, disponibilità al cambiamento, flessibilità nello svolgimento di tutte le attività del proprio servizio e/o di altri servizi, nell'organizzazione del lavoro, nell'organizzazione delle assenze (ferie, permessi ecc...) e dei turni di lavoro  
(max 20) Punt \_\_\_\_\_

## C) CAPACITA' DI RELAZIONE

(punteggio max 40)

Totale valutazione \_\_\_\_\_

*Sub*  


1) Capacità di lavorare in gruppo sia con i componenti della propria unità operativa che con i colleghi delle aree connesse (condivisione delle conoscenze, lavori di gruppo)

(max 25)

Punti \_\_\_\_\_

2) Capacità di comunicazione interna ed esterna

(max 15)

Punti \_\_\_\_\_

### TOTALE COMPLESSIVO SCHEDA

(punteggio max 180)

Il Dirigente

\_\_\_\_\_

Il Dipendente

\_\_\_\_\_

Valori da attribuire per punti A e B con punteggio max 40

Punteggio = 0

non valutabile

Punteggio >0 fino 15

insufficiente



Punteggio >15 fino 22	sufficiente
Punteggio >22 fino 28	basso
Punteggio >28 fino 34	discreto
Punteggio >34 fino 40	ottimo

Valori da attribuire per punto C con punteggio max 100

Punteggio = 0	non valutabile
Punteggio >0 fino 40	insufficiente
Punteggio >40 fino 55	sufficiente
Punteggio >55 fino 70	buono
Punteggio >70 fino 85	distinto
Punteggio >85 fino 100	ottimo

