

COMUNE DI RIVALTA DI TORINO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2014

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 2014 - 31 dicembre 2014 e concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL 22 gennaio 2004, per l'anno 2014, 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.

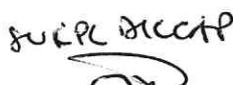
Per l'anno 2014 non vengono previste progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

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 criteri già concordati dalla delegazione trattante



SUPER DCCATP



ant
S

allegati al verbale dell'incontro in data 11 marzo 2014.

Stima 2014 € 4.992,00

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. 5, 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.

Stima 2014 € 2.700,00

Art. 7 - Asilo nido estivo (Art. 31 CCNL 14/9/2000).

- 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.

Il fondo massimo complessivo è di € 6.000,00

Art. 8 - 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 2014 ai compensi in oggetto, le parti danno atto che non esistono nel 2014 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 2014.

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 sei mesi;
- 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 dell'asilo nido alle attività del Progetto sostegno alla genitorialità**

Il progetto comprende la realizzazione di incontri tematici in materia di sostegno alla genitorialità con l'utilizzo delle risorse umane in servizio presso i nidi comunali.

Il fondo massimo complessivo è di € 9.553,24

- **La partecipazione del personale di Polizia locale alle attività del Progetto orario flessibile**, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 28.638,35

- **Il servizio di sgombero neve** viene garantito dalla squadra operai attraverso specifico progetto.

Il fondo massimo complessivo è di € 10.340,45

- **La partecipazione del personale che partecipa al progetto "TRASPARENZA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"**

Per l'attribuzione dei compensi al personale che partecipa al progetto TRASPARENZA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE verranno utilizzate le schede di valutazione allegate al presente contratto decentrato e la metodologia di valutazione sopra riportata allegato 3.

Il fondo massimo complessivo è di € 50.672.17

Art. 9 - 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:

3

- 1) il dirigente, entro il mese successivo all'approvazione, illustra gli obiettivi da conseguire contenuti nel PEG, ovvero i progetti speciali, 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, all'Organismo Indipendente di Valutazione OIV. La procedura deve concludersi entro 60 giorni dal ricevimento dell'istanza con risposta scritta al dipendente.

Art. 10 - 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 2014 € 2.520,00):

- Personale della squadra operai.

Art. 11 - 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 2014 = € 36.000,00).

Art. 12 - Indennità di maneggio valori.

L'indennità in oggetto viene riconosciuta ai dipendenti che maneggiano in via continuativa denaro contante ed è erogata a fine anno previo provvedimento del Dirigente che attesta l'ammontare del denaro maneggiato ed il periodo in cui lo stesso è stato maneggiato. L'indennità in oggetto si applica sulla base della seguente parametrizzazione (stima 2014 = € 3.300,00):

quantità denaro maneggiato

ammontare indennità per giornata

- fino a 24.999,99 euro

€ 0,52

 JILFPI







- da 25.000,00 a 49.999,99 euro € 1,00
- oltre 50.000,00 euro € 1,55

Art. 13 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 2014 = € 300,00).

Rivalta, li 23 GEN. 2015

Letto, concordato e sottoscritto
Per la Parte pubblica



Per la Parte sindacale
OO.SS.

Antonio Mammì UIL RPL
[Signature] SULPL DICCA
EGILFP
R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
Sul Datelmei
Soff. Laura
Enrico Venturoli

FONDO ART. 31 CCNL 22/1/2004
ANNO 2014

allegato 1
a CCDI 2014 **anno 2010**

RISORSE STABILI

Fondo 2002 consolidato	199.108,53	199.108,53
<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>		
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 2013	28.804,35	22.913,27
<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>		
art.10 CCNL 31/3/99 straord. PO	5.077,05	5.077,05
differenziale progressioni orizzontali	8.510,08	8.510,08
<small>dich. Congiunta CCNL 2004 (CCNL 2004, 2006, 2008 E 2009)</small>		
Totale risorse stabili	284.699,96	278.808,88
DECURTAZIONE per cessati 2012-2013		
1,88% - 5.352,36		
di cui in parte fissa	-3.000,00	
Totale risorse stabili per l'anno 2013	281.699,96	278.808,88

SILVIA DI CARO

RISORSE VARIABILI

SPONSORIZZAZIONI	3.000,00	18.000,00
Risp. da fondo per trattamento economico accessorio 2013	-	-
Integrazione fondo ai sensi art. 15, comma 5	77.171,06	70.000,00
integr. fondo ai sensi art.15 comma 2 - max 1,2% monte salari 1997	<u>28.828,94</u>	<u>28.828,94</u>
Totale risorse variabili	109.000,00	116.828,94
DECURTAZIONE per cessati 2012-2013		
1,88% - 5.352,36		
	di cui in parte	
	variabile	
	-2.352,36	
Totale risorse variabili per l'anno 2013	<u>106.647,64</u>	<u>116.828,94</u>
TOTALE GENERALE FONDO ART. 31	<u>388.347,60</u>	<u>395.637,82</u>

confronto ed eventuale ulteriore decurtazione con totale fondo 2010 per la parte variabile
 NON NECESSARIA non supera (Tot 2010 Euro 404.873,62=)

differenziale progressioni orizzontali arretrati 2009-2010	17.020,16
dich. Congiunta CCNL 2004 (CCNL 2004, 2006, 2008 E 2009)	10.196,13
residui fondo 2013	
	<u>415.563,90</u>

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SY', 'A', 'VILFPL', 'SUPPLICEAP', and others, located at the bottom of the document.

ALLEGATO 2 TOTALE FONDO EX ART. 15 Residui anni precedenti	2014	
	388.347,60	
TOTALE	27.216,29	
	415.563,90	
PARTE FISSA	COSTITUZIONE	DESTINAZIONE
<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>		6.197,48
<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>		3.408,62
Fondo progressione orizzontale ASSEGNAZIONI FINO AL 2010 <i>ex dichiarazione congiunta ex art. 14 ccnl 22.01.2004</i>		136.198,23
progressioni orizzontali 2011 e 2012 - nessuna		-
Fondo Posizioni Organizzative		53.750,00
Indennità di comparto lett.B		51.483,27
TOTALE PARTE FISSA	281.699,96	251.037,60
RESIDUA DISPONIBILITA' PARTE FISSA	30.662,36	
ART. 15 c. 2	28.828,94	
DISPONIBILITA'	59.491,30	
INDENNITA' DA FINANZIARE CON PARTE FISSA		
Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1/4/1999:		
<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>		3.300,00
<i>reperibilità stato civile (Art. 23 CCNL 14/09/2000 = stima storica in base a ore reperibilità)</i>		300,00
<i>indennità art. 17, comma 2, lett.f) particolari responsabilita</i>		4.992,00
<i>asilo nido estivo extra calendario scolastico</i>		6.000,00
<i>(responsabilità stato civile elett urp) € 300x9 operatori</i>		2.700,00
TOTALE INDENNITA' RESIDUO	3.679,30	55.812,00
TOTALE PARTE VARIABILE	105.034,99	
TOTALE DISPONIBILE	108.714,30	108.714,30
<i>progetto orario flessibile Polizia municipale</i>		28.638,35
<i>progetto reperibilità neve</i>		10.340,45
<i>progetto asilo nido (sostegno genitorialità)</i>		9.553,24
<i>indennità art. 17, comma 2, lett.f) particolari responsabilita saldo 2013</i>		8.510,08
<i>sponsorizzazioni</i>		1.000,00
<i>progetto trasparenza e anticorruzione</i>		50.672,17
		108.714,29
TOTALE	415.563,90	415.563,89

SH

[Signature]

[Signature]

[Signature]
VILTRP
8

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

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%)

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

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COGNOME

NOME

CATEGORIA

D

ANNO 2014

INDICATORI	PUNTEGGIO (da 0 a 25 punti per ogni indicatore)
a) capacità del dipendente di identificare i problemi 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 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	
d) capacità del dipendente di ottimizzare il proprio tempo di lavoro al fine di rispettare scadenze e di proporre modalità innovative volte a migliorare i tempi.	
TOTALE	

FIRMA DEL VALUTATORE



UIC&PL
H



SULPDICCAR
S



hwb

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COGNOME

NOME

CATEGORIA

ANNO 2014

INDICATORI	PUNTEGGIO (da 0 a 25 punti per ogni indicatore)
a) capacità del dipendente di identificare i problemi 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 e di proporre modalità innovative volte a migliorare i tempi.	
TOTALE	

FIRMA DEL VALUTATORE



A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, the initials 'SH', a signature with a large loop, a signature with a large loop, the name 'Cun' above 'VILB-PL', a signature with the word 'superclean' written above it, and a signature with the initials 'MB' below it.

