

COMUNE DI BALDISSERO TORINESE

<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ISTITUTI GIURIDICI 2006/2007/2008 ISTITUTI ECONOMICI 2006/2007/2008</p>

L'anno duemilanove addì undici del mese di giugno sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica i signori:

- | | | |
|---------------------------|---|--|
| - PALERMITI dott. Daniele | - | Direttore Generale; |
| - APRA' Piergiovanna | - | Responsabile Servizi Demografici; |
| - BERRUTO Sandra | - | Responsabile Servizi Finanziari; |
| - PETTENUZZO Claudio | - | Responsabile Servizi di Polizia Municipale |
| - VIARIZZO Bruna | - | Responsabile Servizi Tributi e Commercio. |

È assente:

- | | | |
|---------------------|---|--------------------------------------|
| - QUAGLIA Antonella | - | Responsabile Servizi Amministrativi; |
|---------------------|---|--------------------------------------|

- rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali, signori:

- | | | |
|--------------------|---|---------------------------|
| - LOIACONO Roberto | - | Rappresentante CISL – FP; |
| - SCHIFF Cristina | - | Rappresentante CGIL – FP. |

i quali, a seguito degli incontri intervenuti, stipulano il seguente *“Contratto collettivo decentrato integrativo”* per il personale dipendente del Comune di Baldissero Torinese, ISTITUTI GIURIDICI 2006/2007/2008, ISTITUTI ECONOMICI 2006/2007/2008

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Articolo 1 – Ambito di applicazione</i>	3
TITOLO II PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	3
<i>Articolo 2 – Criteri e requisiti per il concorso alla progressione orizzontale</i>	3
<i>Articolo 3 – Sistema di valutazione</i>	3
<i>Articolo 4 – Graduatoria</i>	3
<i>Articolo 5 – Ripartizione fondo per le progressioni orizzontali</i>	3
<i>Articolo 6 – Attribuzione della progressione</i>	4
TITOLO III ISTITUTI ECONOMICI 2006 – 2007 - 2008	4
<i>Articolo 7 – Utilizzo delle risorse</i>	4
TITOLO IV CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER PRODUTTIVITA'	6
<i>Articolo 8 –Compensi per produttività specifica</i>	6
Allegati al CCDIA – ISTITUTI GIURIDICI 2006/2007/2008 – ISTITUTI ECONOMICI 2006/2007/2008	7
PARAMETRI	7

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito indicato CCDIA, disciplina gli istituti giuridici per gli anni 2006 – 2007 - 2008 e gli istituti economici per gli anni 2006 – 2007 - 2008.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Baldissero Torinese a decorrere dal 1/1/2006, salvo diversa specifica disposizione.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le disposizioni regolamentari e contrattuali collettive.

TITOLO II

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Articolo 2 – Criteri e requisiti per il concorso alla progressione orizzontale

1. Il concorso alla progressione si basa sulla valutazione dell'operato del dipendente svolto nell'anno precedente a quello di riferimento.
2. Hanno diritto di concorrere alla progressione i dipendenti del Comune di Baldissero Torinese che abbiano prestato servizio per tutto l'anno di valutazione nella categoria cui si riferisce la potenziale progressione **e che siano tuttora in servizio alle dipendenze del Comune di Baldissero Torinese;**
3. Gli effetti giuridici ed economici della progressione, **fermo restando il possesso dei requisiti di cui al precedente comma 2,** decorrono:
 - per l'anno 2006: dal 1° gennaio;
 - per l'anno 2007: dal 1° gennaio;
 - per l'anno 2008: dal 1° gennaio;per i dipendenti che a tale data si trovino in servizio presso questo Comune, **inquadri nelle categorie di cui al successivo articolo 5.**

Articolo 3 – Sistema di valutazione

1. La valutazione avviene con periodicità annuale ed il risultato non incide sulla valutazione dell'anno successivo.
2. La valutazione avviene sulla base delle schede allegate al presente accordo.
3. Ciascun Responsabile effettua la valutazione dei dipendenti del proprio servizio.
4. Al dipendente viene esibita la scheda di valutazione da controfirmare per presa visione.
5. Ciascun dipendente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda per presa visione può presentare ricorso scritto e motivato avverso la valutazione al Nucleo di Valutazione. Entro 10 giorni lavorativi il Nucleo di Valutazione esprimerà il proprio giudizio riguardo la valutazione impugnata, avendo preventivamente sentito il dipendente ed il Responsabile interessato. In mancanza di un giudizio espresso si riterrà accolto il ricorso.

Articolo 4 – Graduatoria

1. E' prevista una iniziale graduatoria di merito per ciascuno dei seguenti gruppi di categorie:
 - a. Gruppo 1 : categorie A – B
 - b. Gruppo 2 : categoria C
 - c. Gruppo 3 : categoria D
2. Sono inseriti nella graduatoria i dipendenti che abbiano conseguito il punteggio minimo di 160.
3. Le tre graduatorie sono quindi riportate sulla medesima tabella che verrà utilizzata per la stesura dell'ordine finale di progressione.
4. Per gli anni 2006 – 2007 e 2008, per il personale di categoria D, non essendo previste progressioni orizzontali, non verrà compilata la relativa scheda e stilata la graduatoria.

Articolo 5 – Ripartizione fondo per le progressioni orizzontali

1. Il fondo destinato alle P.E.O. viene previamente suddiviso tra i tre gruppi di categorie in proporzione rispetto al costo teorico delle P.E.O. di tutti i dipendenti che compaiono nella graduatoria di cui al

precedente articolo tenendo conto che vengono previsti i seguenti passaggi:

- n. 1 progressione con decorrenza 01.01.2006 per i dipendenti appartenenti alla categoria A);
- n. 5 progressioni con decorrenza 01.01.2007 per i dipendenti appartenenti alla categoria B);
- n. 2 progressioni con decorrenza 01.01.2008 per i dipendenti appartenenti alla categoria C).

Articolo 6 – Attribuzione della progressione

1. La progressione avviene all'interno di ciascun gruppo di categorie a partire dal dipendente con la valutazione più elevata, e via via seguendo l'ordine decrescente, agli altri dipendenti compresi nella graduatoria, sino ad esaurimento del fondo assegnato al gruppo stesso.
2. Le graduatorie e l'ordine di progressione sono formalizzati dal Segretario Generale in un unico prospetto.
3. L'attribuzione nella nuova posizione economica avviene da parte del Servizio Contabile mediante comunicazione controfirmata dal dipendente per accettazione, e nei limiti della disponibilità finanziaria.
4. L'eventuale residuo sul fondo assegnato a ciascun gruppo di categorie, a seguito dell'esaurimento dell'ordine di progressione, ovvero non sufficiente a permettere la progressione del successivo dipendente dell'ordine medesimo, verrà riassegnato all'anno successivo.

TITOLO III ISTITUTI ECONOMICI 2006 – 2007 - 2008

Articolo 7 – Utilizzo delle risorse.

1. Le risorse, come quantificate con apposito atto da parte del Responsabile del Servizio Amministrativo, secondo le direttive della Giunta Comunale, sono utilizzate come segue:

	Anno 2006	Anno 2007	Anno 2008
<i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo (*)</i>	€ 963,17	€ 2.714,33	€ 4.244,48
<i>Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo</i>			

UTILIZZO FONDO			
	Anno 2006	Anno 2007	Anno 2008
fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato			
utilizzo fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato			
a) inquadramento ex led			
b) progressioni economiche (<i>depurate della quota posta a carico del bilancio ex dichiarazioni congiunte n. 14 del CCNL 22/1/04 e n. 4 del CCNL 9/5/2006</i>)			
totale utilizzo fondo progressioni	€ 13.380,00	€ 12.630,55	€ 13.005,80
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22/1/2004	€ 7.623,00	€ 7.623,00	€ 7.623,00
<i>primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).</i>			
d) indennità di turno			

e) rischio :	€ 496,00	€ 496,00	€ 496,00
f) maneggio valori			
g) reperibilità			
h) disagio: REGISTRAZIONE SEDUTE CC			
i) indennità particolari posizioni			
Fruiscono della indennità le posizioni: _D/1 non apicali			
i .1) indennità particolari responsabilità			
Fruiscono della indennità le posizioni: ufficiale anagrafe, stato civile			
i .2) indennità particolari responsabilità (personale unioni dei comuni)			
Fruiscono della indennità le posizioni:			
l)centri estivi asili nido art 38 comma 6 CCNL 14 -9- 2000 code			
m) Indennità educatori asilo nido art. 6 CCNL biennio 00-01			
n) fondo per le posizioni organizzative			
o) produttività individuale e collettiva	€ 1.001,71	€ 3.563,43	€ 5.914,23
prelevamento fondo da lett.a) a lett.o)			
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF Merloni</i>			
Lettera K) primo comma art.15 <i>RIF Messi art.10 l.265/99</i>			
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF 208</i>			
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF ICI</i>			
tot utilizzo lettera K)			
Quarto comma art. 15			
tot utilizzo comma quarto art. 15			
Lettera d) primo comma art. 15 SPONSORIZZAZIONI			
Indennità varie (maggiorazione oraria)			
totale utilizzo fondo	€ 1.497,71	€ 4.059,43	€ 6.410,23

TITOLO IV

CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER PRODUTTIVITA'

Articolo 8 –Compensi per produttività specifica

1. Le disponibilità di risorse variabili sono riservate a specifiche progettualità in linea con gli obiettivi dell'Ente, quali risultano dai documenti di programmazione dell'Ente. Tali progetti saranno esplicitati ed assegnati da parte dei Responsabili ai loro collaboratori. Dovranno prevedere il totale coinvolgimento dei dipendenti e dovranno essere svolti in orario di lavoro.
2. Gli eventuali residui derivanti dalla mancata attribuzione di risorse a seguito della valutazione verranno ridistribuiti in quote uguali a tutti i dipendenti che avranno conseguito un punteggio da 81 a 100.
3. Le quote sono riservate ai singoli dipendenti sulla base della seguente riparametrazione per categoria:
 - categoria A: 140;
 - categoria B: 160;
 - categoria C: 210.
4. Per quanto attiene al personale con rapporto di lavoro part-time, l'importo individuale viene rapportato alla percentuale del part-time.
5. Per quanto riguarda il personale cessato o assunto nel corso dell'anno, l'importo individuale verrà rapportato al periodo di servizio. Le assenze per maternità obbligatoria, malattia fino a 15 giorni anche non consecutivi ed i permessi retribuiti non determinano alcun decurtamento della cifra pro-capite di produttività. Tutte le altre assenze, concorrono a ridurre in modo proporzionale la cifra pro-capite. Gli eventuali residui derivanti da tali fattispecie vanno in economia per l'annualità successiva.
6. Non sono corrisposti compensi per produttività al personale neo assunto durante il periodo di prova, ed al personale fuori ruolo.
7. Le valutazioni sono espresse sull'allegata scheda, di cui infra, dal Responsabile che la consegna ai dipendenti del proprio Servizio, i quali possono, entro 5 giorni dalla data della consegna, inoltrare ricorso scritto e motivato al Nucleo di Valutazione. Entro 10 giorni lavorativi il Nucleo di Valutazione esprimerà il proprio giudizio riguardo la valutazione impugnata, avendo preventivamente sentito il dipendente ed il Responsabile interessato. In mancanza di un giudizio espresso si riterrà accolto il ricorso.
8. Per le annualità già trascorse le parti dichiarano che gli obiettivi previsti negli atti di programmazione dell'Ente sono stati pienamente raggiunti e, pertanto, la quota relativa a tali anni verrà erogata sulla base dei comportamenti organizzativi utilizzando l'allegata scheda B) di valutazione.

SCHEDE DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

PASSAGGIO ALLE P.E. CATEGORIA A

SERVIZIO:

TECNICO

ANNO

DIPENDENTE:

categoria

posizione economica

ATTIVITA' ASSEGNATA ED OGGETTO DI VALUTAZIONE:

esecuzione di operazioni e lavori tecnico-manuali secondo il profilo di appartenenza.

		Valutazione dell'attività			
		0	1	2	3
PARAMETRI	Peso attribuito al compito/obiettivo	<i>INSUFFICIENTE</i>	<i>SUFFICIENTE</i>	<i>BUONO</i>	<i>OTTIMO</i>
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	35				
CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE I PROBLEMI	35				
INIZIATIVA PERSONALE	15				
IMPEGNO	15				
TOTALE	100				
TOTALE VALUTAZIONE OTTENUTA					

Baldissero Torinese, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL DIPENDENTE

.....

.....

PASSAGGIO ALLE P.E. CATEGORIA B

SERVIZI:

AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO

ANNO

DIPENDENTE:

categoria

posizione economica

ATTIVITA' ASSEGNATA ED OGGETTO DI VALUTAZIONE:

attività di supporto, raccolta dati e redazione atti secondo il profilo di appartenenza e propri del servizi di riferimento.

		Valutazione dell'attività			
		0	1	2	3
PARAMETRI	Peso attribuito al compito/obiettivo	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	35				
CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE I PROBLEMI	35				
INIZIATIVA PERSONALE	15				
IMPEGNO	15				
TOTALE	100				
TOTALE VALUTAZIONE OTTENUTA					

Baldissero Torinese, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

.....

IL DIPENDENTE

.....

PASSAGGIO ALLE P.E. CATEGORIA B

SERVIZIO:

TECNICO
SCOLASTICO

ANNO

DIPENDENTE:

categoria

posizione economica

ATTIVITA' ASSEGNATA ED OGGETTO DI VALUTAZIONE:

esecuzione di operazioni e lavori tecnico-manuali secondo il profilo di appartenenza.

		Valutazione dell'attività			
		0	1	2	3
PARAMETRI	Peso attribuito al compito/obiettivo	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	35				
CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE I PROBLEMI	35				
INIZIATIVA PERSONALE	15				
IMPEGNO	15				
TOTALE	100				
TOTALE VALUTAZIONE OTTENUTA					

Baldissero Torinese, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

.....

IL DIPENDENTE

.....

PASSAGGIO ALLE P.E. CATEGORIA C

SERVIZIO:

ANNO

DIPENDENTE:

categoria

posizione economica

ATTIVITA' ASSEGNATA ED OGGETTO DI VALUTAZIONE:

attività di istruttoria - elaborazione ed interventi inerenti all'ufficio di appartenenza

		Valutazione dell'attività			
		0	1	2	3
PARAMETRI	Peso attribuito al compito/obiettivo	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO
GRADO DI COINVOLGIMENTO E SENSO DI RESPONSABILITA'	18				
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	8				
CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE I PROBLEMI	22				
ABILITA' ED EFFICACIA DI GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA	16				
IMPEGNO DIMOSTRATO (anche con continuità e disponibilità)	6				
OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI E DELLE MODALITA' DI LAVORO	8				
GRADO DI POLIVALENZA FUNZIONALE	12				
INIZIATIVA PERSONALE	10				
TOTALE	100				
TOTALE VALUTAZIONE OTTENUTA					

Baldissero Torinese, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL DIPENDENTE

.....

.....

PASSAGGIO ALLE P.E. CATEGORIA D

SERVIZIO:

ANNO

DIPENDENTE:

categoria

posizione economica

ATTIVITA' ASSEGNATA ED OGGETTO DI VALUTAZIONE:

attività di istruttoria, studio, direzione e coordinamento per le attività del servizio di appartenenza

		Valutazione dell'attività			
		0	1	2	3
PARAMETRI	Peso attribuito al compito/obiettivo	INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO
PUNTUALITA' ED EFFICACIA DI RISPOSTA AD IMPUT NORMATIVI, POLITICI E GESTIONALI	25				
GRADO DI COINVOLGIMENTO E SENSO DI RESPONSABILITA'	10				
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	15				
CAPACITA' DI INDIVIDUARE E RISOLVERE I PROBLEMI	15				
GESTIONE E PROMOZIONE DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E PROCEDIMENTALI	10				
OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI E DELLE MODALITA' DI LAVORO	5				
ABILITA' DI GESTIONE DEI COLLABORATORI	10				
GRADO DI POLIVALENZA FUNZIONALE	10				
TOTALE	100				
TOTALE VALUTAZIONE OTTENUTA					

Baldissero Torinese, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL DIPENDENTE

.....

.....

SCHEDA VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' (A)

SERVIZIO

DIPENDENTE SIG.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PARTECIPAZIONE PROGETTO

DENOMINATO: “ _____ ”

RISORSE TOTALI DESTINATE AL PROGETTO: EURO _____ (a)

PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DEL DIPENDENTE (la somma delle percentuali dei dipendenti partecipanti al progetto deve essere uguale a 100): /100^(b)

Compenso massimo erogabile al dipendente (percentuale di partecipazione rapportata alle risorse destinate) : euro^(c) $[(b \times a) / 100]$

1) COMPORTAMENTO	a) impegno	max 15 punti	peso max 30 punti/100
	b) iniziativa personale	max 15 punti		
2) MISURA DEL RISULTATO	a) grado di realizzazione progetto	max 40 punti	peso max 70 punti/100
	b) risultati ottenuti in termini di economicità, quantità, qualità	max 30 punti		

Osservazioni:

TOTALE PUNTI

...../100^(d)

Compenso spettante in base alla valutazione: euro (d x c)

Il Responsabile del Servizio

Il dipendente per presa visione

Li _____

Li _____

FASCE:

- 1) da 0 a 30 punti: nessun compenso;
- 2) da 31 a 50 punti: 40%
- 3) da 51 a 80 punti: 80%
- 4) da 81 a 100 punti: 100%

**SCHEDA VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' (B)
ANNI 2006 - 2007**

SERVIZIO

DIPENDENTE SIG.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

RISORSE TOTALI DESTINATE: EURO _____ (a)

PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DEL DIPENDENTE (la somma delle percentuali dei dipendenti partecipanti al progetto deve essere uguale a 100): /100^(b)
garantendo una misura di partecipazione uguale per tutti i dipendenti

Compenso massimo erogabile al dipendente (percentuale di partecipazione rapportata alle risorse destinate) : EURO^(c) [(b x a) / 100]

1) COMPORTAMENTO	a) qualità della prestazione	max 35 punti/100
	b) capacità di individuare e risolvere i problemi	max 35 punti	
	c) iniziativa personale	max 15 punti	
	d) impegno	max 15 punti	
TOTALE PUNTI		/100^(d)

Compenso spettante in base alla valutazione: euro (d x c)

Il Responsabile del Servizio

Il dipendente per presa visione

Li _____

Li _____

FASCE:

- 5) da 0 a 30 punti: nessun compenso;
- 6) da 31 a 50 punti: 40%
- 7) da 51 a 80 punti: 80%
- 8) da 81 a 100 punti: 100%