

COMPARTO DIRIGENZA

**PREINTESA ACCORDO**

N. 2 del 21 luglio 2015

Il giorno 21 luglio 2015, in Torino tra,

La delegazione di parte pubblica composta da:

Direttore Generale

Ing. Gianmarco MONTANARI

Direttore Servizio Centrale Organizzazione

Dott. Emilio AGAGLIATI

Dirigente Servizio Gestione delle Risorse Umane Ente

Dott.ssa Margherita RUBINO

e la delegazione sindacale composta da:

DIREL

F.P. - C.G.I.L.

C.S.L. - F.P.

C.I.L. - F.P.L.

C.S.A. Regioni Autonomie Locali

A seguito delle rilevanti riorganizzazioni che hanno modificato nel quinquennio l'assetto strutturale della macchina comunale, della considerevole riduzione del personale di qualifica dirigenziale in servizio e delle rilevanti modifiche legislative intercorse le parti concordano di approvare quanto segue:

**Indennità di posizione**

La presente preintesa, sostituisce sin dall'esercizio 2015, l'accordo n 15 del 2010 con riferimento ai valori di posizione di cui all'allegato n 1 ed alla relativa rideterminazione del premio di merito.

I Dirigenti sulla base della rivisitazione della pesatura delle posizioni come indicata nell'allegato n 1 al presente accordo sono inseriti all'interno del sistema a fasce approvato nel 2010 che di seguito si riporta nei valori monetari minimi e massimi rideterminati a seguito dell'intervento della società Hay convertendo i precedenti punti presenti nell'accordo 2010 in via transitoria

FASCIA		SI	VP	Descrizione
4 <sup>a</sup>	COMITATO DI DIREZIONE E RUOLI STRATEGICI	44.473,40	95.593,40	Unità di primo livello appartenenti al CO.DIR. e ruoli direzionali e di coordinamento altamente strategici
3 <sup>a</sup>	RUOLI DIREZIONALI E ASSIMILATI	33.193,40	43.753,40	Ruoli di direzione o Aree di secondo livello complessi ed eterogenei, Servizi molto complessi con forte impatto sul funzionamento dell'Ente
2 <sup>a</sup>	RUOLI DI ALTA DIRIGENZA	24.913,40	32.233,40	Servizi con responsabilità complesse e con impatto diretto sul funzionamento dell'Ente o sul cittadino
1 <sup>a</sup>	RUOLI DIRIGENZIALI SEMPLICI	18.613,40	24.493,40	Servizi meno complessi che generalmente non impattano direttamente sulle funzioni core del Comune

Restano confermate le regole di posizionamento nella fascia ( SI e VP ), la crescita all'interno della stessa per step nei valori previsti (1800€ per la I<sup>a</sup> e II<sup>a</sup> fascia e 2400€ per le restanti due), l'inquadramento di prima nomina, e le regole di passaggio di fascia.

Resta confermata la competenza del Nucleo di Valutazione relativamente alle modifiche organizzative nell'alveo del sistema delineato dalla società Hay e retributive.

Gli incrementi retributivi, in coerenza con il presente accordo, saranno corrisposti, pro quota, dal mese successivo all'asseverazione del Nucleo di Valutazione. Tale erogazione per l'anno 2015 è compatibile con le risorse decentrate ridotte con l'accordo n 5/2014 che si conferma; nel 2016, a seguito del venir meno dell'art 9 comma 2 bis del Dl 78/2010, le risorse decentrate saranno integrate dai risparmi derivanti dalle cessazioni al netto delle risorse per il finanziamento della programmazione assunzionale compatibilmente con le disposizioni di legge.

Infine, ai Dirigenti coinvolti nella riorganizzazione di maggio e giugno 2015 si darà corso, secondo il consueto, agli incrementi entro il ciclo di P.e.g.

Restano esclusi dalla riorganizzazione di cui all'allegato 1 e dagli incrementi retributivi le strutture dirigenziali del Decentramento oggetto del processo di revisione in fase di approvazione ad opera del Consiglio Comunale. Resta comunque inteso che si procederà alla ripesatura di tale Area entro il 2015.

### Valutazione dei dirigenti e premio di risultato

Considerate le modifiche intervenute negli ultimi anni anche nell'Ente in ambito di valutazione e premio di risultato di seguito si riporta il sistema di valutazione che sostituisce, sin dall'esercizio 2015, quanto previsto dall'accordo n 15 del 2010.

Ad ogni Dirigente vengono assegnati annualmente dal superiore gerarchico, d'intesa con il Direttore Generale, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo coerenti con il Piano Esecutivo di Gestione (P.e.g).

Ogni Dirigente viene valutato annualmente dagli stessi superiori gerarchici:  
 - per il 30% in base al conseguimento degli obiettivi di consolidamento o sviluppo di attività/prestazioni/attività/servizi;  
 - per il 30% in base a specifiche di performance e/o specifiche di qualità

per il 40% in base a competenze professionali e manageriali secondo la scheda valutativa in uso che evidenzia parametri di valutazione del contributo legato alla performance organizzativa ed al risultato finale del P.e.g. ed alla capacità di valutazione differenziata del proprio personale.

La determinazione del premio individuale di risultato viene calcolata con la seguente formula:

$PR = \frac{1}{2} V \times IP$  ove V è espresso in valore percentuale.

Se V è inferiore a 60% la valutazione viene considerata negativa e conseguentemente non viene corrisposto il premio di risultato.

Nel caso di valutazione negativa l'Amministrazione può adottare le misure previste dall'art. 13 del CCNI del 22.02.06.

La media delle valutazioni V, a livello di Ente, dovrà attestarsi sul valore di 80 e l'importo annuale dei premi di risultato erogati, dovrà attestarsi al 40% del valore totale delle indennità di posizione dell'anno di riferimento eventualmente incrementato dalle risorse destinate alla retribuzione di risultato non utilizzate, da distribuire con il medesimo criterio valutativo.

I risultati delle valutazioni sono comunicati ai dirigenti interessati.

La retribuzione di risultato non compete se la durata dell'incarico è inferiore a sei mesi.

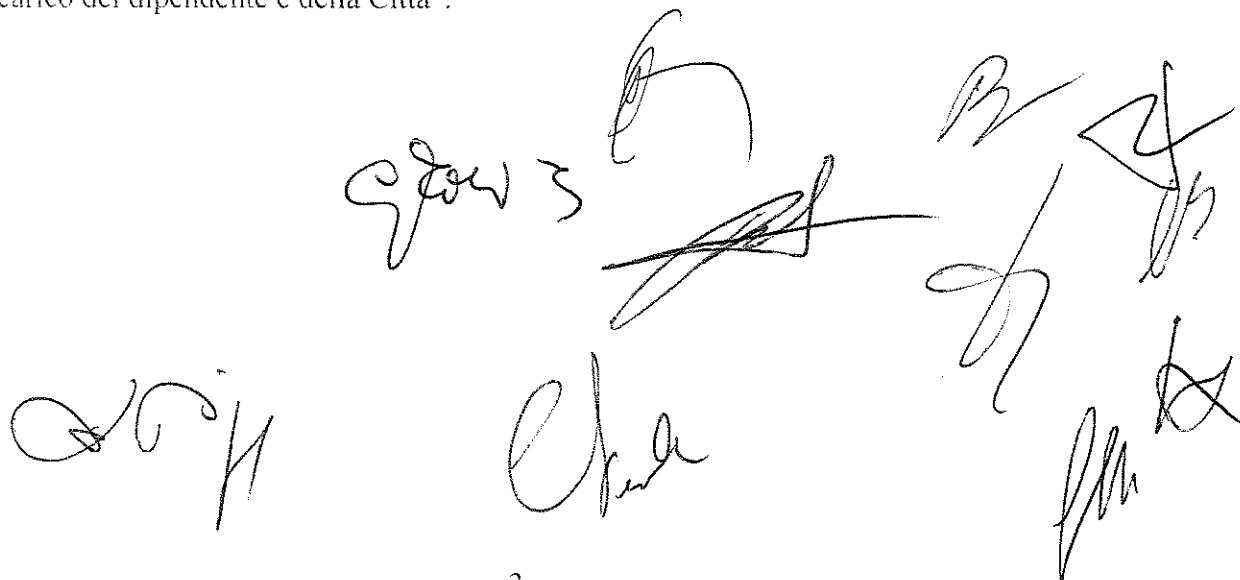
In caso di incarico attribuito a scavalco afferente ad un Servizio di altra Direzione al Dirigente spetta un premio aggiuntivo, parametrato ai giorni di scavalco e tenuto conto della valutazione del superiore gerarchico, pari al 60% del premio medio teorico della posizione.

La valutazione dei Dirigenti assunti ex art. 110 Tuel utilizzerà le regole previste dal presente articolo ove il contratto individuale non disponga regole più restrittive.

### **Onnicomprensività del trattamento economico**

L'ultimo capoverso dell'art 12 del Cia dirigenza 2006 viene così sostituito.

Le somme acquisite dall'Ente in applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato secondo il disposto dell'art. 20 del C.C.N.L. 22/02/2010 e sono destinate ai dirigenti che hanno effettuato la prestazione oggetto dell'incarico, nella percentuale del 90% al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente e della Città".



## STRUTTURA ORGANIZZATIVA AL 1 GIUGNO 2015

	FASCE ACCORDO 2015
S. RELAZIONI INTERNAZIONALI, PROGETTI EUROPEI, COOPERAZIONE E PACE	II
S. GRANDI PROGETTI URBANI	II
<b>SERVIZIO CENTRALE AVVOCATURA</b>	IV
Avvocati Dirigenti	III
S. CONTRATTI	III
S. GIUNTA	I
<b>SERVIZIO CENTR. CONSIGLIO COMUNALE</b>	IV
S. INIZIATIVE ISTITUZIONALI	II
S. PROCESSO DELIBERATIVO, AGENZIA PER I SERV. PUBBLICI LOCALI	II
S. SERVIZIO STAMPA DEL CONSIGLIO COMUNALE	II
<b>DIREZIONE DI STAFF CONTROLLO STRATEGICO E DIREZIONALE, FACILITY E APPALTI</b>	IV
S. CONTROLLO UTENZE E CONTABILITA' FORNITORI	II
S. UTENZE ELETTRICHE	II
<b>AREA APPALTI ED ECONOMATO</b>	III
S. AFFARI GENERALI-NORMATIVE-FORNITURE E SERVIZI	II
S. APPALTI LAVORI PUBBLICI	II
S. ECONOMATO E FORNITURA BENI	II
<b>DIREZIONE DI STAFF PARTECIPAZIONI COMUNALI</b>	III
S. NO PROFIT E VIGILANZA CIMITERI	I
<b>DIREZIONE DI STAFF TRIBUTI CATASTO E SUOLO PUBBLICO</b>	IV
S. AMMIN. E GESTIONE FINANZ. - IMPOSTA DI SOGGIORNO	II
S. ARREDO URBANO RIGENERAZIONE URBANA E INTEGRAZIONE	II
S. CATASTO COMUNALE	I
S. IMPOSTA UNICA COMUNALE	III
S. PUBBLICITA' E OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO	III
<b>DIREZIONE CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE</b>	IV
S. AMMINISTRAZIONE	II
S. POLIZIA COMMERCIALE	II
S. PROTEZIONE CIVILE	II
S. TERRITORIO E SICUREZZA URBANA NORD	II
S. TERRITORIO E SICUREZZA URBANA SUD	II
<b>DIREZIONE ORGANIZZAZIONE</b>	IV
SUPPORTO ALLA DIREZIONE	I
S. ASSUNZIONI E STRUTTURE ORGANIZZATIVE	II
S. CONTENZIOSO E RAPPORTI SINDACALI	I
S. FORMAZIONE ENTE	II
S. GESTIONE RISORSE UMANE ENTE	III
S. QUALITA'	I

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA AL 1 GIUGNO 2015

	FASCE ACCORDO 2015
<b>DIREZIONE FINANZA</b>	IV
S. CONTROLLO GESTIONE FINANZIARIA	III
<b>AREA BILANCIO</b>	IV
S. ISPETTORATO	I
S. PROCEDURE LIQUIDAZIONE FORNITORI	III
<b>DIREZIONE TERRITORIO E AMBIENTE</b>	IV
<b>AREA EDILIZIA PRIVATA</b>	III
S. VIGILANZA EDILIZIA E MONITORAGGIO URBANIZZAZIONI E TRASFORMAZIONI URBANISTICHE	II
S. PERMESSI DI COSTRUIRE E ATTIVITA' EDILIZIA SEGNALATA	II
S. SPORTELLI PER L'EDILIZIA E L'URBANISTICA - SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE	II
<b>AREA URBANISTICA</b>	III
S. CLASSIFICAZIONE	I
S. STRATEGIE URBANE	I
<b>AREA AMBIENTE</b>	III
S. POLITICHE PER L'AMBIENTE	III
S. ADEMPIMENTI TECNICO AMBIENTALI	II
<b>DIREZIONE SERVIZI TECNICI PER L'EDILIZIA PUBBLICA</b>	IV
S. PROGRAMMAZIONE LL.PP. E VIGILANZA LOCALI PUBBLICO SPETTACOLO	III
S. EDILIZIA ABITATIVA PUBBLICA E PER IL SOCIALE	II
S. EDILIZIA PER LA CULTURA	II
S. EDILIZIA SCOLASTICA	II
S. INFRASTRUTTURE PER IL COMMERCIO E LO SPORT	III
S. ISPETTORATO TECNICO	I
S. SISTEMA SICUREZZA E PRONTO INTERVENTO	I
<b>DIREZIONE EDIFICI MUNICIPALI, PATRIMONIO E VERDE</b>	IV
S. VERDE GESTIONE	I
S. VALUTAZIONI - GESTIONE AUTOMEZZI - MAGAZZINI - AUTORIMESSE	I
S. EDIFICI MUNICIPALI	III
S. GRANDI OPERE DEL VERDE	II
<b>AREA PATRIMONIO</b>	III
S. CONTRATTI ATTIVI E ASSOCIAZIONI	II
S. DIRITTI REALI	I
S. INVENTARIO, INFORMATIZZAZIONE PATRIMONIALE	I

*Carri che sono*

*[Handwritten signatures and initials]*

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA AL 1 GIUGNO 2015

	FASCE ACCORDO 2015
<b>DIREZIONE INFRASTRUTTURE E MOBILITA'</b>	<b>IV</b>
S. ESERCIZIO	II
S. MOBILITA'	II
S. PONTI, VIE D'ACQUA E INFRASTRUTTURE	II
S. RIQUALIFICAZIONE SPAZIO PUBBLICO	II
S. SUOLO E PARCHEGGI	II
S. URBANIZZAZIONI	III
<b>DIREZIONE CULTURA, EDUCAZIONE E GIOVENTU'</b>	<b>IV</b>
S. MARKETING PROMOZIONE DELLA CITTA' E TURISMO	I
S. BIBLIOTECHE	III
S. ARCHIVI, MUSEI E PATRIMONIO CULTURALE	II
S. ARTI VISIVE, CINEMA, TEATRO	II
<b>AREA SERVIZI EDUCATIVI</b>	<b>III</b>
S. COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO E CONTABILE	II
S. PERSONALE - ORGANIZZAZIONE DEI CIRCOLI DIDATTICI	II
S. ACQUISTO BENI E SERVIZI	II
S. ASSISTENZA SCOLASTICA SCUOLE DELL'OBBLIGO	II
S. SISTEMA EDUCATIVO INTEGRATO 0-6 ANNI	II
S. ORIENTAMENTO, ADOLESCENTI, UNIVERSITA', INCLUSIONE	II
<b>ISTITUZIONE TORINESE PER UN' EDUCAZIONE RESPONSABILE</b>	<b>III</b>
<b>AREA GIOVANI E PARI OPPORTUNITA'</b>	<b>III</b>
S. POLITICHE GIOVANILI	II
<b>DIREZIONE POLITICHE SOCIALI E RAPP. CON LE AZ. SANIT.</b>	<b>IV</b>
S. PROMOZIONE DELLA SUSSIDIARIETA' E DELLA SALUTE, FAMIGLIA	II
S. MINORI	II
S. PREV. ALLE FRAGILITA' SOC. E SOST. ADULTI IN DIFFICOLTA'	II
S. STRANIERI E NOMADI	II
S. VIGILANZA, SICUREZZA, SFEP E SERVIZI SOCIALI	II
<b>AREA SERV. SOCIO SANITARI, OUTSOURCING E TUTELE</b>	<b>III</b>
S. ANZIANI E TUTELE	II
S. CONCESSIONI	I
S. DISABILI	II
S. RISORSE ECONOMICHE, RIVALSE, CONTROLLI, SISTEMA INFORMATIVO	II
<b>AREA EDILIZIA RESID. PUBBLICA</b>	<b>III</b>
S. CONVENZIONI E CONTRATTI	II

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA AL 1 GIUGNO 2015

	FASCE ACCORDO 2015
<b>DIREZIONE COMMERCIO, LAVORO, INNOVAZIONE E SISTEMA INFORMATIVO</b>	<b>IV</b>
<b>AREA COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>	<b>IV</b>
S. ATTIVITA' EC. E DI SERV-SPORT U. PER ATT. PROD.PIANIF.COMM	III
S. CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO	II
S. CONTENZIOSO GIURISDIZIONALE	I
S. INNOVAZIONE E SVILUPPO AREE PUBBLICHE/SANITA' AMMINISTRATIVA	III
<b>AREA SVILUPPO, FONDI EUROPEI, INNOVAZIONE E SMART CITY</b>	<b>III</b>
S. POLITICHE PER IL LAVORO ED ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	II
S. FONDI EUROPEI, INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	II
S. SOSTENIBILITA' ENERGETICA	I
<b>AREA SISTEMA INFORMATIVO</b>	<b>III</b>
S. SERVIZI TELEMATICI	III
<b>DIREZIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI</b>	<b>IV</b>
SUPPORTO ALLA DIREZIONE	I
<b>AREA SERVIZI CIVICI</b>	<b>IV</b>
S. STATISTICA E TOPONOMASTICA	II
<b>AREA SPORT E TEMPO LIBERO</b>	<b>III</b>
S. GESTIONE SPORT	II
S. TEMPO LIBERO	I









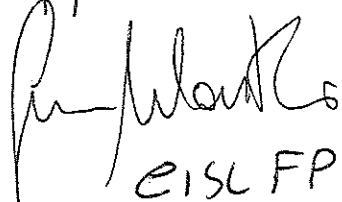


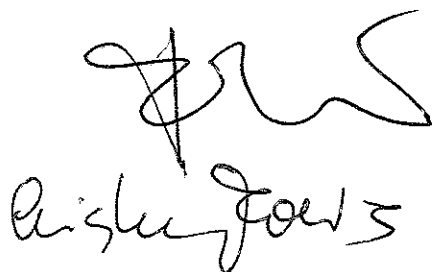
NOTA CONGIUNTA

Qualora la riforma del decentramento venisse approvata entro dicembre 2015, le parti concordano che le modifiche retributive saranno applicate a decorrere dall'esecutività del presente accordo.

In ogni caso le parti concordano che le posizioni dirigenziali apicali saranno collocate nella III fascia e le posizioni dirigenziali dei servizi da essi dipendenti saranno collocate nella II fascia.

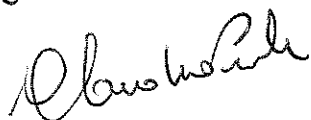
21/1/15

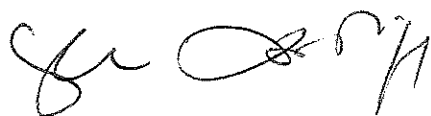
  
P. Mantovani  
EISL FP

  
A. J. J. J.

  
U. B. B. B.


C. C. C. C. FP

  
C. C. C. C.

  
G. O. O. O.

  
G. O. O. O.

UIL FPL

  
UIL FPL



Nota 1  
F.P. CGIL  
CISL F.P.  
UIL F.P.L.  
DIREL

*Sei con Chiaro*  
*CGIL*  
*CISL*  
*UIL*  
*DIREL*

Le OO.SS. propongono la costituzione di un tavolo tecnico di approfondimento riguardante le situazioni degli incarichi dirigenziali a scavalco, sia esterni che interni alle divisioni, delle situazioni di incarico ad interim.

Nota 2  
F.P. CGIL  
CISL F.P.  
UIL F.P.L.  
DIREL

*Sei con Chiaro*  
*CGIL*  
*CISL*  
*UIL*  
*DIREL*

Le OO.SS. propongono di applicare un aumento di uno step a tutte le posizioni dirigenziali che non hanno avuto incrementi dal 2010 in ottemperanza all'accordo n. 15 del 2010.

Nota 3  
F.P. CGIL  
CISL F.P.  
UIL F.P.L.  
DIREL

*Sei con Chiaro*  
*CGIL*  
*CISL*  
*UIL*  
*DIREL*

Le OO.SS. propongono l'attivazione di un tavolo separato specifico per l'avvocatura per la definizione del riparto dei compensi professionali riguardanti le spese cosiddette compensate di cui all'intesa del 2013.



## **Dichiarazione a verbale**

### **Ipotesi di accordo Dirigenti Trattativa Luglio 2015**

Il CSA Regioni e Autonomie Locali, pur apprezzando che, dopo i tagli agli stipendi avuti dal 2011 fino al 2014 tutt'ora in atto, vi sia un parziale cambio di tendenza nel prevedere un aumento del premio di risultato ad alcuni dirigenti del Comune di Torino, non firma l'ipotesi d'accordo in quanto se è pur vero che la carenza di personale penalizza il lavoro dei dirigenti, tale carenza si ripercuote su tutto il personale dipendente del Comune di Torino al quale non è stato proposto nessun aumento o riconoscimento per l'anno in corso. Si sottolinea che il personale del comparto continua a subire i tagli perpetrati e, come il personale dirigente del resto, a sopperire ad un carico di lavoro e responsabilità maggiore senza alcun incentivo sulla produttività, permettendo altresì di raggiungere tutti gli obiettivi assegnati al personale dirigente che sono strategici per l'Amministrazione.

*TORINO 21/07/15*

Il Coordinatore Aziendale CSA  
Comune di Torino  
Altafin Claudio

