



CITTA' DI TORINO

IPOTESI DI ACCORDO
N. 3 del 19 maggio 2014

Il giorno 19 maggio 2014, 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:

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

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

U.I.L. - F.P.L. /

C.S.A. Regioni Autonomie Locali /

DI.C.C.A.P. Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali /

R.S.U.

ACCORDO PER I COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ

ANNI 2013/2015

Premesso che:

- l'accordo n. 2 del 19 giugno 2013 prevedeva l'attivazione di un gruppo tecnico al fine di proporre un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori che sostenesse il miglioramento dei servizi resi ai cittadini ed il funzionamento della macchina comunale,
- è intenzione delle Parti giungere alla definizione di un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori per gli anni 2013, 2014 e 2015;

le Parti convengono che la Città provvederà a corrispondere in qualità di compensi per la produttività, una quota aggiuntiva di € 250.000 oltre ai 4 milioni di € già definiti ~~_____~~ ~~_____~~ del 18 luglio 2013, per un totale per anno pari a € 4.250.000.



CITTA' DI TORINO

Le risorse destinate alla produttività verranno così distribuite:

- parte a) 85% del montante, secondo un sistema di incentivazione e ripartizione basato su una combinazione di due criteri:

1. il risultato del gruppo, calcolato sulla base degli obiettivi raggiunti dal superiore gerarchico (P.O. o Dirigente) e di un parametro fisso da applicare in relazione alla categoria di appartenenza, mostrato nella seguente tabella:

categoria	coefficiente
D	180
C	150
B	120
A	100

2. un parametro correlato alle presenze;

- parte b) 15% del montante, verrà distribuito ai soli dipendenti che conseguiranno una delle valutazioni sotto riportate secondo un sistema di incentivazione e ripartizione relativo all'intensità del coinvolgimento del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi del superiore gerarchico sulla base della valutazione del Dirigente. Il Dirigente ha a disposizione uno specifico budget, nell'ambito della Direzione di riferimento, in funzione del numero dei dipendenti assegnati e della categoria di appartenenza secondo i coefficienti del punto 1).

A tal fine, ciascun Dirigente, sentito le relative P.O., potrà graduare l'apporto dei dipendenti, utilizzando una scala a tre valori, che andrà a definire una variazione di tale quota del compenso incentivante pari a più o meno 25% rispetto alla media del personale appartenente alla medesima categoria.

Nello specifico, potranno essere assegnati i seguenti valori:

1. prestazione abbastanza adeguata: assegnazione della quota media di compenso per produttività relativa alla parte b) diminuita del 25% rispetto alla media della categoria
2. prestazione adeguata: assegnazione della quota media di compenso per produttività relativa alla parte b)
3. prestazione più che adeguata: assegnazione della quota di compenso per produttività relativa alla parte b) incrementata del 25% rispetto alla media della categoria

Eventuali resti verranno attribuiti in parti uguali dividendo il valore totale del resto per il numero di dipendenti appartenenti alla stessa categoria nell'Ente e già beneficiari di una quota della parte b).

L'aver ricevuto, nell'anno precedente alla corresponsione della produttività, sanzioni disciplinari superiori alla multa pari a 4 ore di retribuzione o l'aver superato 180 giorni medi all'anno di assenza dal servizio costituiscono causa di esclusione dalla corresponsione del compenso per la produttività.

Per la sola parte b), l'aver ricevuto, nell'anno precedente alla corresponsione della produttività, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto, determina l'esclusione dalla corresponsione di tale compenso.

[Handwritten signatures and initials]



CITTA' DI TORINO

Ai fini del conteggio, trovano applicazione i parametri di categoria previsti nell'allegato A del C.I.A. del 7 febbraio 2005. Non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie, il recupero festività e il recupero ore straordinarie a giornata
- il congedo di maternità e paternità, la maternità anticipata;
- i permessi di cui alla legge 104/92;
- le assenze per malattia conseguente a gravi patologie;
- l'infortunio;
- il permesso per lutto, matrimonio e per la donazione del sangue;
- i permessi e distacchi sindacali.

I dipendenti in distacco sindacale avranno, ai fini dell'attribuzione della parte b), una valutazione corrispondente al valore "adeguato" della categoria di appartenenza.

Per l'anno 2015 il riparto del montante sarà del 80% per la parte a) e del 20% per la parte b).

Le parti concordano di definire con successivo accordo le modalità di valutazione e la conseguente erogazione dei compensi per la produttività per gli anni 2016 e seguenti.

I dati relativi alla valutazione saranno pubblicati in forma anonima .