



CITTA' DI TORINO

IPOTESI DI ACCORDO
n. 3 del 2013

Il giorno 18 luglio 2013 , in Torino, tra

La delegazione di parte pubblica composta da:

Direttore Generale

Ing. Gianmarco MONTANARI

Direttore Servizio Centrale Organizzazione

Dott. Emilio AGAGLIATI

Dirigente Gestione delle Risorse Umane

Dott.ssa Margherita RUBINO

[Handwritten signatures of Montanari, Agagliati, and Rubino]

e la delegazione sindacale composta da:

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

[Handwritten signature] *Claudia Prole*

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

[Handwritten signature] *Enrico Ferrero*

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

NO FIRMATO

[Handwritten signature]

C.S.A.

D.I.C.A.P.P.

[Handwritten signature]

R.S.U.

[Handwritten signature] *Carlo Romano* *Medelme Robert* *Manrico*

[Handwritten signature] *Paolo*

Comparto

[Handwritten signature] *Angelo*

Accordo sulla riduzione del costo variabile del lavoro

L'Amministrazione dichiara che negli ultimi anni la contrazione di risorse pubbliche nazionali ha indotto ad emanare normative specifiche, tra cui il DL 95/12, in tema di contenimento delle spese pubbliche. Dichiara altresì che il perdurare della difficile ed incerta situazione finanziaria in cui versano gli Enti Locali, impone un intervento che consenta alla Città di limitare la rivisitazione del livello dei servizi offerti alla cittadinanza e di contenere l'intervento di riduzione delle risorse destinate ai lavoratori.

In questo ambito, il nostro Ente intraprende una profonda revisione del proprio modello organizzativo fino alla ridefinizione dei servizi decentrati, dell'impianto istituzionale e del funzionamento dei principali servizi dell'Ente

Tale contesto non consente il ripristino degli importi ridotti nel 2012, peraltro imputabili in tutto o in parte alle riduzioni di cui all'art 9 comma 2 bis del DI 78/2010.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*



CITTA' DI TORINO

Le Parti, nel condividere il percorso che attesta il presente tavolo di trattativa come prioritario elemento di confronto atto a valorizzare la partecipazione attiva del personale, auspicano che nei processi di programmazione, rivisitazione e valutazione dei servizi offerti ai cittadini si tenga conto dei seguenti criteri generali di confronto:

- Pieno riconoscimento dell'impegno dei lavoratori che operano in particolari ambiti professionali attraverso l'avvio di un processo di Performance aziendale che riconosca la questione dei carichi di lavoro, le professionalità acquisite, etc.
- Il mantenimento dei livelli occupazionali con l'avvio di processi di implementazione del personale, anche tramite l'utilizzo di idonei istituti contrattuali quali il part time
- possibilità di attuare una politica di razionalizzazione delle voci di bilancio che possa recuperare risorse economiche da utilizzare secondo quanto disposto dall'art. 16 del DL 78/10.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano che il contributo relativo al personale del Comparto determini una riduzione per il 2013 di 4.635.000 € e sarà articolato nelle seguenti voci:

- 1.400.000 € di minor stanziamento delle spese destinate alla remunerazione delle prestazioni straordinarie, salvo eventuali successive integrazioni derivanti anche dal lavoro del tavolo tecnico che verrà attivato per l'analisi dell'utilizzo di tale istituto.
- 3.235.000 € di risorse del fondo di incentivazione del comparto a loro volta così ripartiti:
 - 2.835.000 € di ulteriori risparmi già conseguiti negli anni precedenti di cui
 - 1.235.000 € da economie realizzate a seguito delle cessazioni, pari a 700.000 € sul fondo progressioni orizzontali, 300.000 € dal fondo indennità di comparto e 235.000 € dal fondo PO/AP
 - 1.600.000 € da risparmi derivanti dall'applicazione di istituti di salario accessorio di parte variabile
 - 400.000 € da realizzare mediante ulteriore interventi di razionalizzazione sugli istituti del salario accessorio di parte variabile che comunque garantiscano un puntuale e rigoroso rispetto dei criteri contrattualmente definiti sia a livello nazionale che aziendale. La presente riorganizzazione non comporta ulteriori variazioni all'istituto della reperibilità del Corpo di Polizia Municipale.

Tutti gli importi sono al lordo di oneri e IRAP. Tali interventi non determinano alcuna riduzione delle risorse di parte stabile del fondo, ma esclusivamente la rideterminazione dei fondi con esse finanziati.

Le O.O.S.S., tenuto conto delle precedenti consultazioni dei lavoratori, prendono poi atto della volontà dell'Amministrazione di ridurre di 1.000.000 € per l'anno 2013 e per l'anno 2014 le risorse destinate al finanziamento della previdenza del personale del Corpo di polizia municipale. Il restante importo annuale di 800.000 € consentirà di rispettare il versamento della rata di ripristino della riduzione 2011 di 317.500 €. Verrà mantenuta la corresponsione totale della quota per il personale che cesserà ad ogni titolo nel biennio di riferimento, 2013 e 2014, ed un versamento ridotto per tutti

Am. Loren

[Signature]

Grain

[Signature]

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

Coss
[Signatures]



CITTA' DI TORINO

gli altri in base al residuo determinato dal numero dei pensionamenti e che sarà oggetto di informativa tempestiva.

Viene garantita comunque per tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale la corresponsione della differenza tra quanto versato e quanto spettante, al momento della cessazione. Viene confermato il versamento relativo all'assistenza.

L'Amministrazione riprenderà i versamenti per intero nel 2015, comprensivi dell'eventuale rateo residuo di ripristino del 2011 e valuterà, congiuntamente con le OOSS, la restituzione di quanto ridotto negli anni 2013/14, ove le risorse finanziarie lo consentiranno.

Oltre a tali risorse, verrà richiesto un contributo pari al 10% dell'indennità di staff, per un totale di 140.000 € al personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/00.

Le riduzioni sopra evidenziate saranno oggetto di ripristino nei limiti dei vincoli di legge e della capacità di bilancio.

In tale contesto l'Amministrazione e le OOSS convergono comunque, nel rispetto dei limiti di legge e della capacità finanziaria, di procedere alle assunzioni come sottoelencate:

INSEGNANTE SCUOLA MATERNA / EDUCATORE ASILI NIDO (Attivazione concorso)	C1	18
ASSISTENTE EDUCATIVO (Scorrimento graduatoria)	B1	25
ASSISTENTE SOCIALE (Attivazione concorso)	D1	5
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO (Scorrimento graduatoria)	D1	10
Istruttore Amministrativo (Scorrimento graduatoria)	C1	30
TOTALE		88

L'Amministrazione si impegna nel 2014 alla conversione a tempo indeterminato del personale inquadrato con il contratto di formazione e lavoro presso il Corpo di Polizia Municipale.

Entro il 30 novembre le Parti valuteranno l'ulteriore scorrimento della graduatoria degli assistenti educativi sulla base di risorse che risultassero eventualmente disponibili fino ad un massimo di 20 unità aggiuntive.

Le Parti si attiveranno a richiedere un'interpretazione congiunta dell'ARAN e delle segreterie nazionali, sulla possibilità di utilizzo degli elenchi di progressione verticale. Qualora non venisse fornita una risposta entro il 31 ottobre, la Parti si rincontreranno per individuare idonee soluzioni.

Verrà sollecitata nel medesimo modo una disposizione di proroga delle graduatorie in scadenza dei concorsi espletati dalla Città.

In sede di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno l'Amministrazione si impegna a programmare nel 2014 l'avvio di procedure concorsuali finalizzate all'assunzione di un educatore professionale e di un operatore socio sanitario, nel

Handwritten signature

Large handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature



CITTA' DI TORINO

rispetto dei parametri di legge. Entro il 2015 sarà valutata l'esigenza di copertura del turn over del comparto ambiente e sport.

L'Amministrazione e le OOSS concordano quindi sulla necessità di avviare un tavolo tecnico per la revisione della dotazione organica del personale dirigente, finalizzata ad un contenimento del 15% del numero complessivo.

L'Amministrazione procederà con formale atto di indirizzo alle società partecipate della Città, volto al prioritario utilizzo delle graduatorie vigenti presso l'Amministrazione per assunzioni in profili corrispondenti, definendo tale procedura anche con l'accordo delle OOSS di categoria.

Proseguirà sul tavolo centrale la trattativa finalizzata alla riorganizzazione dei comparti vigilanza, assistenza, educativi, verde e sport. Da tali tavoli potranno scaturire esigenze assunzionali, nel rispetto dei parametri di legge. Il medesimo tavolo contribuirà alla riforma del decentramento per quanto di competenza. Tali tavoli si riuniranno entro la fine del 2013.

Viene altresì confermato che i compensi relativi alla produttività 2013 e 2014 ammontano a € 4.000.000 per anno.

L'Amministrazione si impegna a individuare di concerto con le altre amministrazioni competenti una soluzione relativa al ricollocamento del personale assegnato all'IPAB Opera Pia Lotteri, tenuto conto della scadenza dei contratti di tale personale.

Servizi educativi

L'orario di servizio delle scuole materne comunali è dalle 7,30 alle 17,30 comprensivo, ove richiesto, del servizio pre/post scuola.

In tale organizzazione l'orario di lavoro del personale docente è di 26 ore di docenza frontale e di 80 ore di monte ore annuali (come previsto dall'Accordo sindacale del 2006).

In caso di assenze temporanee che non potranno essere coperte da personale a tempo determinato, il Responsabile Pedagogico riorganizzerà, con il coinvolgimento del collegio docenti, l'orario di lavoro del personale docente della struttura/circolo sulla base delle 27/28 ore settimanali al fine di garantire il servizio. Le ore aggiuntive verranno computate nel calcolo del monte ore annuale.

Possono essere destinate all'utilizzo in caso di assenze brevi del personale sino a 40 ore pro capite del monte ore.

L'orario dei docenti di ITER sarà articolato in 29 ore settimanali e comprenderà sia le attività di docenza con bambini ed insegnanti, sia le attività per l'utenza libera sia le ore dedicate alla programmazione, alla valutazione, all'aggiornamento. Resta confermato il calendario scolastico per il personale di ITER.

Si precisa che l'efficacia del presente accordo resta subordinata all'approvazione del Bilancio di previsione 2013.

Le OOSS, sottoscrivendo l'ipotesi di accordo, ritengono utile e doveroso sottoporre l'ipotesi di accordo ai lavoratori, nelle forme e nelle modalità che si riterranno più opportune

M. Caglia

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]