



CITTA' DI TORINO

**ACCORDO n. 5 del 2015  
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA  
29 Dicembre 2015**

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica:

Direttore Generale

Ing. Gianmarco MONTANARI

e la delegazione sindacale composta da:

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

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

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

R.S.U.

Sottoscrivono l'ipotesi di accordo n. 4 del 11 dicembre 2015 "Accordo 29 dicembre 2015 - Comparto" Approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. mecc. 07265/04 del 22 dicembre 2015.



CITTA DI TORINO

IPOTESI DI ACCORDO

n. 4 del 11/12/2015

Il giorno , 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, Agliati, and Rubino]*

e la delegazione sindacale composta da:

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

*[Handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

C.S.A.

D.I.C.A.P.

R.S.U.

*[Handwritten signatures of Carlo Adamo, Fatti, Man, and others]*

La presente costituisce il punto di arrivo degli incontri del 10 ed 11 dicembre 2015 e verrà sottoposta nel prosieguo della trattativa a CSA e DICCAP per la sigla delle medesime OO.SS.

*[Handwritten notes]*

*[Handwritten signatures]*

Le parti si impegnano a destinare alle PEO la somma complessiva di 4.800.000 EURO.



# CITTA' DI TORINO

La Progressione orizzontale riguarderà i dipendenti di ruolo di categoria A - B- C - D in servizio al 31 dicembre 2015 ed in possesso del seguente requisito:

- 2 anni di servizio prestati nell'Ente o in altre Pubbliche Amministrazioni a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento alla data del 31 dicembre 2015

Cause di esclusione:

- aver ricevuto nel biennio 2014 -2015 sanzioni superiori alla multa di 4 ore di retribuzione
- aver superato 180 giorni all'anno di assenza dal servizio nel 2014 o nel 2015; ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio: il congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge 151/2001

i permessi di cui alla Legge 104/92;  
l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie  
permessi e distacchi sindacali.

Modalità: \_\_\_\_\_

La progressione economica avverrà per ogni posizione economica dell'ente in relazione al numero di aventi diritto di cui all'allegato elenco

### Modalità di espletamento della selezione

Si procederà alla pubblicazione di uno specifico avviso entro il 31 gennaio 2016 sul sito Internet della Città con comunicazione sul cedolino stipendiale di gennaio

I dipendenti interessati potranno presentare la domanda di partecipazione utilizzando il sistema Compila To direttamente on line, anche con la collaborazione dello Sportello del Dipendente.

La selezione prenderà in considerazione la valutazione, la professionalità e l'esperienza maturata nell'Ente secondo le linee sotto elencate.

### Valutazione

di responsabilità del Dirigente prende in considerazione i seguenti aspetti differenziati per le categorie professionali

FATTORI DI VALUTAZIONE	CATEGORIA		
	A/B	C	I
1 - Capacità operativa	X		
2 - Iniziativa	X		



# CITTA' DI TORINO

3 - Disponibilità ai rapporti con i colleghi di lavoro	X	X	
4 - Capacità di adattamento al cambiamento richiesto dall'Amministrazione	X	X	
5 - Orientamento al cliente del proprio Servizio (cliente = destinatario dei servizi erogati)	X	X	
6 - Organizzazione del proprio lavoro		X	X
7 - Cooperazione e integrazione con altre strutture – progetti trasversali/qualità della prestazione		X	X
8 - Orientamento ai risultati			X
9 - Organizzazione e gestione delle risorse			X
10 - Capacità propositiva e di innovazione			X

**Per ciascuno dei cinque fattori esaminati il punteggio sarà max 7 punti così suddivisi:**

Area della sufficienza = 4 punti

Area dell' idoneità = 5,5 punti

Area dell'eccellenza = sino ad un max. di 7 punti (6 – 6,5 – 7)

Il punteggio massimo attribuito alla valutazione, riassunto in apposita scheda, sarà di trentacinque /35 punti.

Per essere inseriti nell'elenco finale è necessario conseguire una valutazione superiore a 20 punti.

Professionalità ed esperienza

Al punteggio della valutazione (max 35 punti) si aggiunge un punteggio (max 45 punti) così ripartito:

- esperienza di servizio presso l'Ente conteggiata come segue sino ad un massimo di 30 punti
  - 1 punto per ogni anno di servizio a tempo indeterminato o con cfl nella categoria attuale;
  - 0.7 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato o con cfl nella categoria precedente;
  - 0.4 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato o con cfl nelle categorie ancora precedenti.

Ai fini della valutazione il servizio verrà conteggiato a giornate e il servizio in part time verrà adeguatamente parametrato.

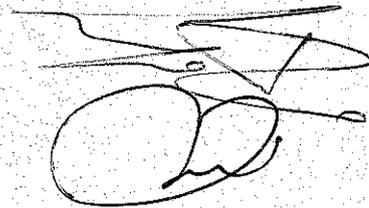
- titolo di studio sino ad un massimo di 15 punti
  - licenza di scuola media: punti 7 per le cat A e B
  - licenza di scuola media: punti 2 per la cat C

*(Handwritten signatures and notes at the bottom of the page)*

Alcune firme: *Alcorno*, *Roberto*, *F. B. Alessio*, *3*, *Roberto*, *St*, *ca*, *Lu*



## CITTA' DI TORINO



- o diploma punti 10
- o laurea punti 12
- o laurea magistrale punti 15

Sulla base della somma dei punteggi dei titoli e della valutazione si redigono elenchi di merito per ciascuna posizione economica.

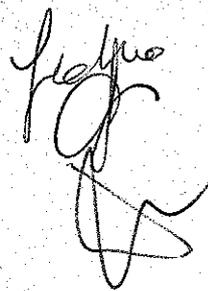
Accederanno alla posizione economica superiore i dipendenti con i migliori punteggi sino alla concomitanza del numero di posti disponibili per ciascuna posizione economica. In caso di ex aequo varranno le regole generali per la definizione in ambito di concorsi pubblici.

### Tempistiche

L'avviso verrà pubblicato entro il 31 gennaio 2016.

La procedura selettiva si completerà entro il 31 marzo 2016.

**I passaggi avranno decorrenza 1 gennaio 2016.**



### **Finanziamento**

La somma sopra indicata destinata alle PEO pari a 4.800.000 € è così costituita:

- € 3.500.000 di risparmi disponibili sul fondo progressioni orizzontali risultanti dalla riclassificazione del 9 settembre 2015;
- € 208.000 a titolo di RIA 2014 risultante dalla riclassificazione del 9 settembre 2015;
- € 1.092.000 di risorse aggiuntive

Saranno inoltre destinate € 200.000 al finanziamento del Fondo Posizioni Organizzative al fine di provvedere alla revisione - demandata al Nucleo di Valutazione - delle relative indennità per rialinearle all'attuale assetto organizzativo.

L'Amministrazione, pertanto, si impegna a finanziare il presente accordo con 1.292.000 € di risorse aggiuntive. A fronte di tale impegno le parti concordano di ridurre stabilmente il Fondo Straordinari ai sensi dell'art 14 c. 3 CCNL 1998 -2001.

L'Amministrazione provvederà entro il 31 dicembre p.v ad aggiornare la riclassificazione 2015.

Tutti gli importi sono al netto di oneri ed Irap.

### **Produttività 2015**

Le parti concordano:

