



CITTA' DI TORINO

IPOTESI DI ACCORDO

n. 4 del 18 MAG. 2010

Torino. 18 MAG. 2010

La delegazione di parte pubblica composta da:

Direttore Generale

Ing. Cesare VACIAGO

Direttore Servizio Centrale Risorse Umane

Dott. Fausto SORBA

Dirigente Settore Assunzioni e Relazioni Sindacali

Dott. Emilio AGAGLIATI

e la delegazione sindacale composta da:

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

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

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

C.S.A. - Regioni ed Autonomie Locali

DICCAP

R.S.U.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2009 - 2010

Con l'accordo integrativo aziendale del 24 aprile 2009 le parti hanno convenuto una serie di misure rivolte alla valorizzazione della professionalità e del merito attraverso, tra l'altro, un premio di produttività da erogarsi in funzione della valutazione delle singole prestazioni misurate con un nuovo sistema di valutazione.

In questo contesto, si definisce di erogare le quote di 4 milioni di Euro per il 2009 e per il 2010 (da liquidarsi nel 1° semestre 2010 e nel 1° semestre 2011), sulla base delle tabelle allegate (A e B) e secondo il sistema di seguito illustrato.

La scheda prevede, nell'ambito del settore di riferimento e del PEG, cinque fattori di valutazione che esprimono la realizzazione dei compiti assegnati,

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

Boh... [Vertical handwritten note]

Salvatore Ferrero



[Signature]

CITTA' DI TORINO

la qualità della prestazione, le competenze professionali, le relazioni con il gruppo di lavoro e i rapporti con l'utenza interna ed esterna.

A ciascuno di questi fattori è attribuito uno dei seguenti valori: 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1, con valutazione minima pari a 2 e massima a 5.

La valutazione è responsabilità dei Direttori Co.Dir cui vengono assegnati i budget in base al personale dipendente per ciascuna categoria e parametrizzazione e che hanno il compito di vigilare sul processo e di coinvolgere nelle valutazioni i Dirigenti.

L'attribuzione della valutazione all'interno delle aree di competenza di ogni Direttore Co.Dir. non dovrà basarsi su percentuali precostituite.

In ogni caso per i dipendenti che conseguono una valutazione minore di 2,6 il premio di produttività è pari a zero. Tali dipendenti non devono superare il numero dell'1,5%.

Per tutti gli altri la tabella A allegata indica il relativo premio per ogni punto di valutazione da rimodularsi esclusivamente in funzione delle assenze e delle sanzioni disciplinari secondo le modalità previste dal C.I.A. 2005. La tabella tiene conto che la cifra globale di 2,5 milioni di euro è attribuita come nel 2008, maggiorata del 25%.

I risparmi dovuti alla decurtazione per assenza saranno distribuiti nell'anno successivo, incrementando la quota annuale dei 2,5 milioni.

Avverso la valutazione conseguita dai dipendenti esclusi dal premio è ammesso il ricorso motivato secondo le modalità di cui al C.I.A. 2005. Per tutti gli altri sarà possibile ricorrere, entro venti giorni dalla comunicazione della valutazione, con istanza motivata al Direttore Generale che, compatibilmente con il numero dei ricorsi, si pronuncerà entro i successivi 90 giorni. Le parti si ritroveranno per definire le modalità dei ricorsi relativi alla valutazione dell'anno successivo, anche sulla base di quanto proposto dal gruppo tecnico.

Il presente accordo regola sperimentalmente il nuovo sistema di valutazione per gli anni 2009 e 2010. Solo in esito a tale sperimentazione l'Amministrazione e le OO.SS. disciplineranno in apposito nuovo accordo la rilevanza delle future valutazioni ai fini degli sviluppi di carriera.

In merito alle progressioni economiche orizzontali valgono le modalità previste nei precedenti accordi tenuto conto che sarà considerata insufficienza, ai fini dell'esclusione, la valutazione inferiore al 2,6.

È costituito tra le parti un gruppo tecnico per seguire la sperimentazione, in particolare in relazione agli aspetti più innovativi.

Il sistema di valutazione per il 2010 dovrà in ogni caso essere legato a risultati e/o obiettivi di valutazione, che dovranno essere oggetto di confronto tra le parti, al fine di legare il sistema di valutazione al miglioramento dei servizi resi ai cittadini e del funzionamento della macchina comunale.

Compito del tavolo tecnico sarà anche quello di monitorare l'esito della valutazione al Comune di Torino nel suo complesso e per area Co. Dir al

Coro 2
Parenti
Andreola
Pelino
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



CITTA' DI TORINO

fine di verificare che non siano state attribuite valutazioni standardizzate all'interno delle differenti aree Co. Dir.

Dovranno essere preventivamente comunicati alle OOSS e in seguito pubblicati sul sito Intracom, con modalità tali da permettere a tutti i dipendenti di accedervi, il numero dei dipendenti appartenenti alle varie categorie suddivise per area CO. Dir. e le relative quote spettanti per area Co.Dir.

Al termine della valutazione verranno pubblicati sul sito Intracom i risultati della valutazione dei singoli dipendenti, suddivisi per area Co. Dir.

Sabina Gensso
PA.
Grillo
Man
Member
Raventi
per
Stelone
Albino
cosas
Homer

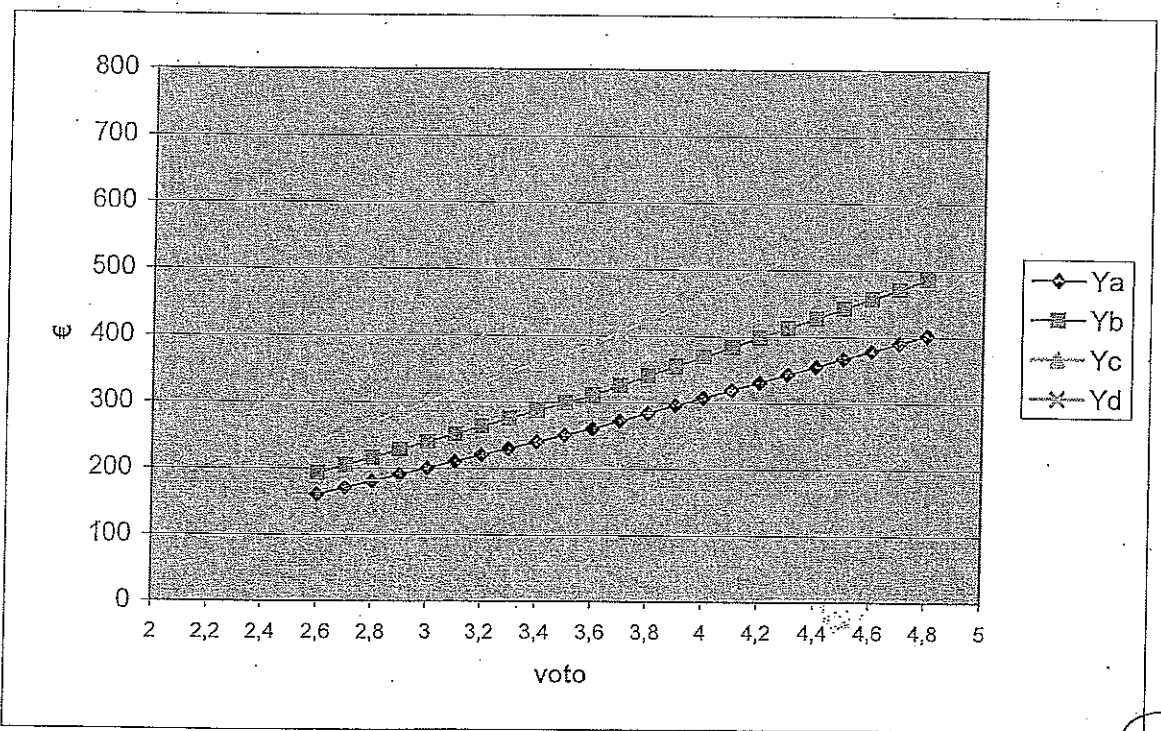
Tabella A

Handwritten signature
COSEA

Valutazioni	PREMI			
	cat. A	cat. B	cat. C	cat. D
2,6	160,71	192,86	241,08	289,29
2,8	180,65	216,42	270,46	325,82
3	200,58	239,98	299,84	362,35
3,2	220,52	263,54	329,22	398,88
3,4	240,45	287,10	358,60	435,41
3,6	260,41	310,66	387,98	471,94
3,8	284,07	339,97	424,80	515,57
4	307,73	369,28	461,63	559,20
4,2	331,39	398,59	498,45	602,83
4,4	355,05	427,90	535,27	646,46
4,6	378,71	457,21	572,10	690,09
4,8/5	402,37	486,52	608,92	733,72

Handwritten signature

Handwritten signature
 ...
 ...
 ...



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Cessa
Pollicino
Concino
Alano
giallo
Rca

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUA

COGNOME E NOME			
N. caratteristico		Data Nascita	
Profilo		Pos. ec.	
DIVISIONE			
SETTORE		P.O.	

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO			
	0,40	0,60	0,80	1
Realizzazione dei compiti assegnati - Grado di assunzione delle responsabilità proprie del ruolo - Esecuzione impegno lavorativo - Capacità di utilizzo delle risorse assegnate				
Qualità della prestazione - Autonomia nello svolgimento delle attività assegnate - Capacità di risoluzione delle problematiche lavorative - Attitudine a proporre miglioramenti organizzativi				
Competenze professionali - Esperienza professionale - Disponibilità all'aggiornamento professionale - Capacità di utilizzo delle nuove conoscenze acquisite				
Relazioni con il gruppo di lavoro - Grado di integrazione con i colleghi ed il responsabile - Attitudine alla cooperazione e collaborazione - Capacità di trasferire le conoscenze acquisite				
Rapporti con l'utenza interna ed esterna - Capacità di gestione dei rapporti - Disponibilità a comprendere le esigenze dell'utente - Impegno dimostrato nel fornire risposte adeguate				

Alano
Rca
giallo
Alano

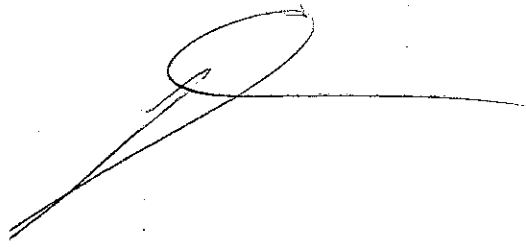
TOTALE VALUTAZIONE

Il Direttore

Il dipendente per presa visione

data

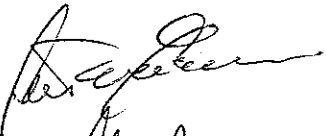
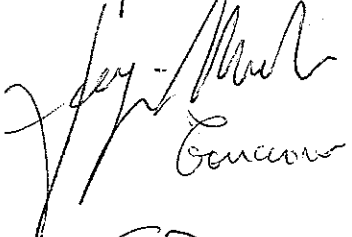

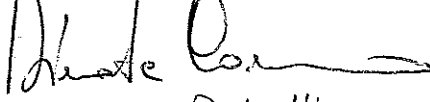

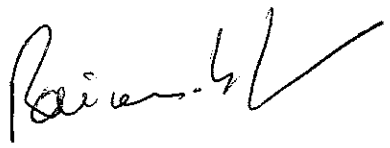

MP
Alano
giallo
Alano
Alano
Alano




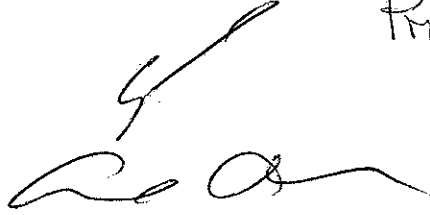



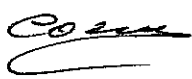
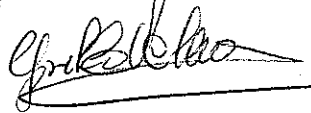

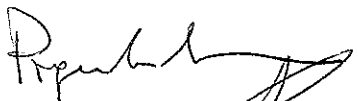

CITTA DI TORINO

DICHIARAZIONE A VERBALE delle OOSS

La presente preintesa sarà oggetto di valutazione del personale prima della sottoscrizione definitiva


 *Concours*
 *Delors*
 *White Com*
 *Pato Mendiz*
 *Raimon. G*
 *H. G. P. M.*


 *Adorno*
 *rehe*
 *Caan*

 *Balichio Juncos*
 *Com*
 *G. Balichio*
 *G. D.*
 *Repub.*




CITTA DI TORINO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1

Il budget assegnato a ciascun Direttore Co.Dir. dovrà essere interamente utilizzato. I risparmi dovuti alla decurtazione per assenze e/o per sanzioni disciplinari saranno destinati secondo quanto disposto dal presente accordo e per finanziare gli accoglimenti dei ricorsi.

Delegazione di parte pubblica:

Delegazione sindacale, OO.SS. e RSU

UIL F.P.L.

CGIL FP *Antonio Proti*

CISL *Proti* *Cisl Proti*

ESECUTIVO RSU



CITTA' DI TORINO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2

Nell'ottica della definizione del C.I.A. le parti si impegnano ad affrontare nella riunione del 27 maggio p.v. le tematiche relative a:

- Parte Normativa,
- Piano Assunzioni.

Delegazione di parte Pubblica

Delegazione sindacale, OO.SS. e RSU

UIL F.P.L.

CGIL - FP Obusolo

CISL F. G. G. G.

CIL FOR S

ESECUTIVO RSU