

SETTORE FINANZE

Servizio Personale – 01.05

Tel. 0121 361237 - Fax. 0121 7784

personale@comune.pinerolo.to.it

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AL C.D.I.L ANNO 2009 SOTTOSCRITTO IL 02/03/2010

Il giorno 16/12/2010 alle ore **9,45**, presso la sala giunta del palazzo comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

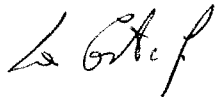
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

nella persona del presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott. **Vincenzo Chiaramonte**

E DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
rappresentata da:

CGIL FP 

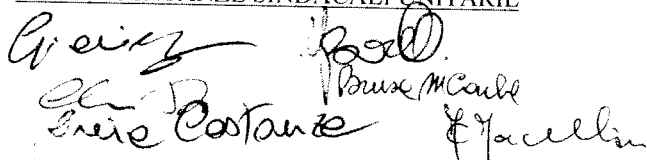
CISL FPS



UIL FPL

C.S.A.

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE


Basso, Macellin, Costante, Macellin

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto.

SETTORE FINANZE

Servizio Personale – 01.05

Tel. 0121 361237 - Fax. 0121 7784

personale@comune.pinerolo.to.it

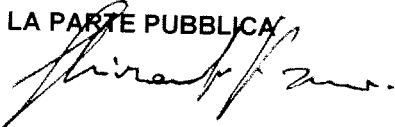
RESIDUI FONDI 2008 E 2009

La parte sindacale chiede che i residui anno 2008 vadano sommati ai residui anno 2009 e liquidati in conto produttività anno 2009.

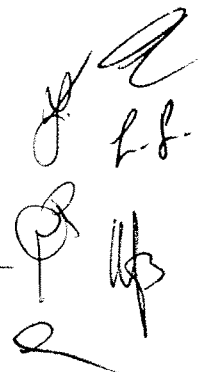
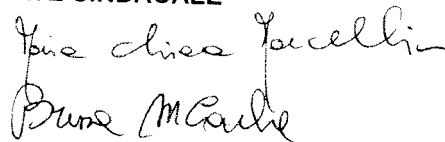
La parte pubblica concorda sulla proposta.

Le parti concordano altresì di confermare per l'anno 2009 i criteri di erogazione della produttività utilizzati nell'anno 2008.

LA PARTE PUBBLICA



LA PARTE SINDACALE



SETTORE FINANZE

Servizio Personale – 01.05

Tel. 0121 361237 - Fax. 0121 7784

personale@comune.pinerolo.to.it

SPECIFICA DELLE ASSENZE CONSIDERATE E NON AI FINI DEL CONTEGGIO DELLA
PRODUTTIVITA'

Sono considerate assenze:

- permesso per partecipazioni a concorsi ed esami
- permesso per carica elettiva
- permesso giudice popolare
- permesso giudice onorario
- permessi studio
- malattia (comprensiva della terapia salvavita)
- aspettative e congedi (non retribuiti)
- congedo parentale (ex facoltativa e malattia figlio)

Non sono considerate assenze:

- ferie, recupero festività e recupero ore straordinarie
- art. 19 comma 2 CCNL 6/07/1995
- congedo di maternità e paternità
- maternità anticipata
- permessi legge 104/92
- infortunio
- distacchi e permessi sindacali
- permesso lutto
- permesso matrimonio
- permesso donazione sangue
- sciopero
- servizio ai seggi elettorali

INDICE INCIDENZA DELLE ASSENZE:

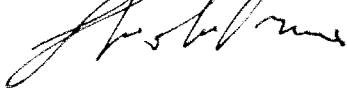
Ogni dirigente procede alla valutazione del dipendente tramite la compilazione della "pagellina":

Se il dipendente consegue il punteggio minimo di 300 ha diritto alla produttività.

Saranno considerate le assenze dal servizio superiori a 30 giorni per i dipendenti che lavorano su 5 gg. settimanali, per le altre tipologie di articolazioni orarie i 30 gg. vengono riproporzionati.

Se il dipendente ha un rapporto di lavoro a tempo parziale, o ha effettuato nel corso dell'anno un numero di assenze superiore a 30 giorni, si applica un abbattimento del punteggio della "pagellina" proporzionato nel primo caso alla percentuale lavorativa non prestata e nel secondo caso al numero delle assenze superiori a 30 giorni effettuate.

PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE

F. Jacelli
Bruno M. Carli
RP
UP

PRODUTTIVITA' ANNO 2009

Il fondo generale di produttività viene suddiviso in budget di settore sulla base di:

- numero dipendenti presenti in ogni settore
- categoria di appartenenza di ogni dipendente

Il parametro da utilizzare per ogni categoria è individuato come di seguito indicato:

PARAMETRI PER OGNI CATEGORIA

categoria	Trattamento tabellare al 31/12/2005	parametro
A	14.860,17	100,00
B1	15.689,51	105,58
B3	16.585,92	111,61
C	17.603,75	118,46
D1	19.270,71	129,68
D3	22.246,54	149,71

Le schede di valutazione di ogni singolo dipendente sono individuate come allegato 1 al presente contratto decentrato di lavoro.

La produttività sarà erogata a seguito della certificazione da parte del nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi correlati all'erogazione della produttività stessa sulla base dei seguenti criteri:

raggiungimento risultati previsti dal piano di attività

- oltre 80% = erogazione del 100% della quota spettante
- da 70,01% a 80% = erogazione dell'80% della quota spettante
- da 60,01% a 70% = erogazione del 70% della quota spettante
- da 50% a 60% = erogazione del 60% della quota spettante
- inferiore al 50% = nessuna erogazione

La quota di produttività spettante ad ogni dipendente viene calcolata sulla base del punteggio conseguito nella scheda di valutazione e dei sopra indicati parametri di categoria.

La liquidazione sarà effettuata a seguito della certificazione da parte del settore finanze della effettiva cifra a disposizione per la liquidazione del compenso di cui trattasi.

Handwritten signatures and initials:
P. P. P.
P. P. P.
P. P. P.

SETTORE
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

posizione economica: categoria A

	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEL PIANO DI ATTIVITA'	Peso attribuito al compito/obiettivo o al comportamento	Valutazione del risultato ottenuto					
			1 prestazione insufficiente	2 prestazione quasi sufficiente	3 prestazione conforme	4 prestazione discretamente superiore	5 prestazione superiore	
Piano di attività raggiunto								
Apporto individuale dato al raggiungimento dell'obiettivo		50						
Totale obiettivi		50	0	0	0	0	0	0
Comportamenti organizzativi								
Integrazione con i colleghi		15						
Cortesia organizzativa con il pubblico		15						
Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria		10						
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro		10						
Totale comportamenti organiz.		50	0	0	0	0	0	0
Totale		100	0	0	0	0	0	0

ESITO: 0

1. Il punteggio minimo che dà diritto alla corresponsione della quota individuale di produttività è pari a 300 punti.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

SETTORE
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

posizione economica: categoria B

		Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
		prestazione insufficiente	prestazione quasi sufficiente	prestazione conforme	prestazione discretamente superiore	prestazione superiore
	Peso attribuito al compito/obiettivo o al comportamento					
	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEL PIANO DI ATTIVITA'					
	Piano di attività raggiunto					
	Apporto individuale dato al raggiungimento dell'obiettivo					
	<i>Totale obiettivi</i>	0	0	0	0	0
	Comportamenti organizzativi					
	Impegno dimostrato nel ricoprire le mansioni attribuite					
	Iniziativa e capacità nel proporre soluzioni organizzative migliorative	15				
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo	10				
	Cortesia organizzativa con il pubblico	15				
	Totale comportamenti organiz.	0	0	0	0	0
	Totale	0	0	0	0	0
	ESITO:	0				

F. Macellin
P. ...
R. ...
A. ...

1. Il punteggio minimo che dà diritto alla corresponsione della quota individuale di produttività è pari a 300 punti.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

SETTORE
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

posizione economica: categoria C

	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEL PIANO DI ATTIVITA'	Peso attribuito al compito/obiettivo o al comportamento	Valutazione del risultato ottenuto					
			1 prestazione insufficiente	2 prestazione quasi sufficiente	3 prestazione conforme	4 prestazione discretamente superiore	5 prestazione superiore	
Piano di attività raggiunto								
Apporto individuale dato al raggiungimento dell'obiettivo		50						
Totale obiettivi		50	0	0	0	0	0	0
Comportamenti organizzativi								
Impegno dimostrato nel ricoprire le mansioni attribuite		10						
Iniziativa e capacità nel proporre soluzioni organizzative migliorative		10						
Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo		10						
Cortesia organizzativa con il pubblico		10						
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza		10						
Totale comportamenti organizz.		50	0	0	0	0	0	0
Totale		100	0	0	0	0	0	0
		ESITO:	0					

1. Il punteggio minimo che dà diritto alla corresponsione della quota individuale di produttività è pari a 300 punti.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

SETTORE
SERVIZIO
DIPENDENTE:

posizione economica: cat. D

		Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
		prestazione insufficiente	prestazione sufficiente	prestazione conforme	prestazione discretamente superiore	prestazione superiore
	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEL PIANO DI ATTIVITA'					
	Peso attribuito al compito/obiettivo o al comportamento					
	Piano di attività raggiunto					
	Apporto individuale dato al raggiungimento dell'obiettivo		60			
	Totale obiettivi	0	60	0	0	0
	Comportamenti organizzativi					
	Flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		10			
	Capacità di gestione delle risorse umane attribuite (clima)		10			
	Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza		10			
	Iniziativa e capacità nell'adozione soluzioni organizzative migliorative		10			
	Totale comportamenti organizz.	0	40	0	0	0
	Totale	0	100	0	0	0
	ESITO:					0

1. Il punteggio minimo che dà diritto alla corresponsione della quota individuale di produttività è pari a 300 punti.

[Handwritten signatures and initials]
 f.f. f.f.
 P
 f.f. f.f.
 P
 f.f. f.f.
 P

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione