



Divisione Personale

IPOTESI DI ACCORDO
n. 1 del 2023

Il giorno 6 dicembre 2023 in Torino, tra

La delegazione di parte pubblica – Area Comparto - composta da:

Direttore Generale
Dott.ssa Alessandra CIMADOM Firmato

Vice Direttore Generale
Dott. Antonino CALVANO Firmato

Dirigente Divisione Personale
Dott.ssa Anna MERLO Firmato

e la delegazione sindacale composta da:

FP CGIL Firmato

CISL FP Firmato

UIL FPL Firmato

CSA Regioni Autonomie Locali Firmato

RSU Firmato

Premesso che:

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n 74, recante *“modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015”* prevede che il rispetto della norma in tema di valutazione costituisca condizione necessaria per l’erogazione di premi;

È intenzione della Parte pubblica giungere ad una definizione di un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori soddisfacente per una corretta gestione della performance dell’Ente ed individuale, da inserire nel prossimo CIA;

Il Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, stabilisce, all’art 7 comma 4, che sono oggetto di contrattazione integrativa, tra le altre materie: *“a) i criteri di ripartizione , espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo”* nonché *“b) i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance”*.

La contrattazione tra le Parti è avvenuta nel corso degli incontri svoltisi in data 20 novembre 2023, 27 novembre 2023 e 6 dicembre 2023.

Tenuto conto che:

- con la Deliberazione della Giunta n. 633 del 17/10/2023 è stata approvata la determinazione delle risorse decentrate aventi natura di variabilità ed eventualità, destinate all’incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività per i dipendenti del comparto per l’anno 2023;
- nella stessa si definiscono le linee di indirizzo per la contrattazione integrativa, evidenziando l’importanza di una *“rivisitazione dell’attuale sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale privilegiando sistemi di premialità che valorizzino il merito, il contributo del singolo ed i comportamenti organizzativi con particolare attenzione al disposto dell’art. 81 in merito alla differenziazione del premio individuale riconoscendo una maggiorazione ai dipendenti meritevoli”*.

Le Parti concordano quanto di seguito descritto.

COMPOSIZIONE DEL PREMIO

Il premio oggetto del presente accordo è suddiviso in tre parti:

- la quota A, relativa alla performance organizzativa;
- la quota B, relativa alla performance individuale;
- la quota C, relativa alla maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 81 CCNL 2019/21.

CAUSE DI ESCLUSIONE DALLA CORRESPONSIONE DELL’INTERO PREMIO INCENTIVANTE DELLE PERFORMANCE:

- l’aver ricevuto nell’anno di riferimento per il calcolo delle performance, sanzioni disciplinari superiori alla multa pari a 4 ore di retribuzione
- per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a TEMPO INDETERMINATO: l’aver superato 180 giorni (su 365/366 giorni totali) di assenza dal servizio (in caso di part-time oppure assunzione

o cessazione nel corso dell'anno il tetto dei 180 giorni di assenza dovrà essere riproporzionato ai giorni di servizio).

- per il solo personale con CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE: essere titolari di uno o più incarichi di lavoro di durata inferiore a 180 giorni, calcolata complessivamente nell'anno di riferimento.

Ai fini della individuazione dei giorni utili al calcolo delle performance, saranno conteggiate come presenza:

- le ferie, il recupero festività e il recupero ore straordinarie a giornata,
- il congedo di maternità e paternità obbligatorio, la maternità anticipata,
- i permessi di cui alla legge 104/1992,
- le assenze per malattia conseguenti a terapie salvavita e agli effetti collaterali delle stesse (art. 50 c. 4 C.C.N.L. 2019-2021)
- l'infortunio,
- il permesso per lutto, matrimonio e per la donazione del sangue,
- i permessi e i distacchi sindacali

Tutto quanto non indicato nel presente comma, sarà considerato come assenza.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA A - performance organizzativa

La quota relativa alla parte organizzativa si riferisce alla partecipazione del singolo lavoratore al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Comune di Torino e, nello specifico, assegnati al proprio diretto superiore gerarchico (Elevata Qualificazione, Dirigente oppure Direttore).

L'importo spettante al singolo dipendente a titolo di performance organizzativa (quota A) viene ottenuto mediante riparto dell'intero importo destinato alla quota A, tenendo conto dei parametri di area sottoriportati, dei giorni di effettiva presenza di ciascun dipendente (parametrati alla percentuale oraria di lavoro) e della percentuale di raggiungimento delle specifiche di performance/qualità del diretto superiore gerarchico.

- parametri di Area:

Sistema di classificazione	Parametro di Area
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	190
Area degli Istruttori	165
Area degli Operatori Esperti	135
Area degli Operatori	

- la percentuale di raggiungimento delle specifiche di performance/qualità del diretto superiore gerarchico (Elevata Qualificazione, Dirigente oppure Direttore), viene calcolata con riferimento agli obiettivi annuali indicati nel P.I.A.O. pubblicato sul sito del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA B- performance individuale

Per l'attribuzione della performance individuale (quota B) è necessario:

- non essere stati esclusi dalla produttività (vedi clausole di esclusione), ossia aver diritto alla performance organizzativa (quota A)
- non aver ricevuto, nell'anno di riferimento per il calcolo della performance, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto
- aver ricevuto valutazione positiva dal proprio superiore gerarchico; l'attuale sistema di valutazione, già approvato con accordo sindacale n. 5 del 29 dicembre 2015, stabilisce un voto minimo di 20 e un voto massimo di 35 ottenuto dal punteggio di cinque fattori (sotto riportati in base all'Area di appartenenza). Ad ogni fattore può essere attribuito il seguente punteggio:
 - 4 punti per la valutazione "sufficiente"
 - 5,5 punti per la valutazione "idoneo"
 - 6 - 6,5 - 7 punti per la valutazione "eccellente"

Fattori di valutazione per Area:

Area degli Operatori e degli Operatori Esperti	
Attività	Valutazione
Capacità operativa	
Iniziativa	
Disponibilità ai rapporti con i colleghi di lavoro	
Capacità di adattamento al cambiamento richiesto dall'Amministrazione	
Orientamento al cliente del proprio Servizio (<i>cliente = destinatario dei servizi erogati</i>)	

Area degli Istruttori	
Attività	Valutazione
Disponibilità ai rapporti con i colleghi di lavoro	
Capacità di adattamento al cambiamento richiesto dall'Amministrazione	
Orientamento al cliente del proprio Servizio (<i>cliente = destinatario dei servizi erogati</i>)	
Organizzazione del proprio lavoro	
Cooperazione e integrazione con altre strutture – progetti trasversali/qualità della prestazione	

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
Attività	Valutazione

Organizzazione del proprio lavoro	
Cooperazione e integrazione con altre strutture – progetti trasversali/ qualità della prestazione	
Orientamento ai risultati	
Organizzazione e gestione delle risorse	
Capacità propositiva e di innovazione	

Le valutazioni, espresse in 35esimi, verranno poi convertite ai fini del calcolo dell'importo di parte B utilizzando la seguente tabella di parametrizzazione:

Punteggio di valutazione	Valore produttività
20 - 24,5	“abbastanza adeguato”
25 - 29,5	“adeguato”
30 - 35	“più che adeguato”

L'importo della valutazione individuale (quota B) spettante a ciascun dipendente con presenza annuale di almeno 180 giorni è pari a:

Abbastanza adeguato	Adeguato	Più che adeguato
Importo max € 525,00	Importo max € 700,00	Importo max € 875,00

Ai dipendenti che hanno una quantità di giorni di presenza inferiore a 180 giorni annui (perché assunti o cessati in corso d'anno), la quota sopra indicata di performance individuale (quota B) sarà riparametrata in base ai giorni effettivi.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA C - maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 2019/21.

Le parti concordano sull'importanza di valorizzare il personale che nel corso dell'anno si è maggiormente impegnato nonché coinvolto in attività trasversali con positive ricadute in termini di benefici, non solo di tipo economico, ma anche riguardo miglioramenti di processi e risultati sulle performance dei servizi e che si è distinto nell'ambito lavorativo per creare una migliore collaborazione tra servizi o assumendo, in modo evidente e riconosciuto, condotte di supporto ai colleghi o comunque di particolare sostegno a favore nel disbrigo delle attività. La maggiorazione potrà riguardare tutti i dipendenti dell'Ente (escluse le EQ), indipendentemente dal profilo e dall'area di appartenenza.

Alla luce di quanto sopra, le parti concordano di riconoscere, in via sperimentale, una maggiorazione integrativa alla performance individuale ad un numero definito di lavoratori che nel corso del 2023-2024-2025 si sono distinti per impegno e collaborazione con i colleghi.

Nello specifico, la Direzione Generale, su indicazione dei Direttori di Area e Direttori dei dipartimenti afferenti direttamente al Sindaco, procederà ad individuare una platea di lavoratori con la valutazione massima – in misura non superiore al 4% del totale dei dipendenti in servizio, esclusi i titolari di EQ che beneficeranno di una quota integrativa addizionale alla performance individuale ed organizzativa in una misura pari a ad € 350,00 lordi. La maggiorazione, attribuibile fino al 4% dei lavoratori, dovrà essere applicata e suddivisa in ogni Dipartimento tra i dipendenti con una valutazione pari a 35 punti.

Con la successiva attribuzione di un “S” si procederà ad individuare la platea dei lavoratori che beneficeranno della maggiorazione di cui alla presente quota, dando atto che sarà utilizzata esclusivamente per detta erogazione.

TEMPISTICA e MODALITA' DI COMUNICAZIONE

La performance relativa all'anno 2023 verrà erogata, di norma, entro il primo semestre dell'anno.

Si conferma l'importanza che ad ogni dipendente venga comunicata la propria valutazione da parte del superiore gerarchico ovvero dal dirigente/direttore; in ogni caso le stesse saranno pubblicate anche sulla Intracom aziendale con modalità tali da garantire contemporaneamente la completa conoscenza della valutazione attribuita ed il rispetto della privacy degli interessati.

QUANTIFICAZIONE SOMME ASSEGNATE

Per l'anno 2023, a titolo di performance, sarà riconosciuto l'importo di € 11.300.000,00 oltre oneri e IRAP, di cui 6.455.632,00 presenti tra le risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 80 comma 1, e tra i residui del fondo straordinari, ex art, 79 comma 2 lettera d), (come già concordato con il CIA 5/2022) ed € 4.844.368,00 mediante costituzione, a valere sulle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate 2023, di un fondo per la performance individuale ex art. 80 comma 2 lettera b) del CCNL FL 2019/2021, conteggiando le risorse variabili di cui alla tabella sotto riportata.

Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL FL 2019-2021	Incremento € 84,50 a regime e arretrati 2021-2022	1.521.000
Art. 86 comma 5 CCNL FL 2019-2021	Risparmi Indennità tempo potenziato (quota sett. - dic. 2022)	173.244
Art. 79 comma 2 lett. d) CCNL FL 2019-2021	Risparmi a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario - anno 2022	150.124

Per gli anni 2024 e 2025, a titolo di performance, sarà riconosciuto l'importo di € 11.300.000,00 oltre oneri e IRAP, di cui 8.300.000,00 presenti tra le risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 80 comma 1, e tra i residui del fondo straordinari, ex art, 79 comma 2 lettera d), (in particolare relative ai residui del fondo 2020, 2021 e 2022) ed € 3.000.000,00 mediante costituzione, a valere sulle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate dell'anno in corso, di un fondo per la performance individuale ex art. 80 comma 2 lettera b) del CCNL FL 2019/2021.

Per gli anni 2023/2025 l'importo complessivamente destinata alla performance legata alla parte organizzativa (a titolo di quota A) sarà pari a € 5.500.000,00 mentre la quota legata alla performance individuale (quota B) sarà pari a € 5.800.000,00, di cui l'importo destinato alla maggiorazione del premio individuale (parte C) sarà pari ad € 100.000,00. Eventuali quote non distribuite relative alla parte C resteranno tra le somme residue del fondo.

Si precisa che verrà portata a residuo la somma pari ad € **2.680.572** derivante dal minor utilizzo delle risorse stabili del fondo 2023, precisando che lo stesso sarà oggetto di trattativa sindacale

nell'ambito della più generale contrattazione integrativa aziendale al fine di predisporre strumenti per la migliore efficienza aziendale.

Le parti condividono l'obiettivo di reperire le risorse previste dall'art. 79 c. 3 del CCNL 2022, per gli anni 2024 e 2025 pari allo 0,22% del monte salari 2018 a favore del Fondo risorse decentrate anche per finanziare la maggiorazione del premio individuale di parte C. La parte pubblica si impegna a proporre agli organi competenti tale obiettivo.

Le parti convengono di verificare a consuntivo i risultati della metodologia adottata per l'applicazione della quota parte C con informazione scritta, nel rispetto della privacy dei lavoratori.

ELEVATE QUALIFICAZIONI

Ai dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione attribuito dopo il 1° luglio dell'anno di riferimento verrà corrisposto il premio incentivante le performance per intero, mentre alle Elevate Qualificazioni nominate prima del 1° luglio dell'anno di riferimento spetta il premio in incentivante le performance pro-quota.

Si conferma anche per l'anno 2023 l'integrale distribuzione delle somme disponibili a bilancio per finanziare la spesa relativa alle indennità di posizione e di risultato spettanti ai titolari di Elevate Qualificazioni, che sarà pari a € **6.644.408,00**. A tal proposito, si ribadisce che al personale con incarico di Elevata Qualificazione sarà corrisposto il premio di risultato solo se il predetto incarico risulta superiore a 180 giorni/anno.

WELFARE AZIENDALE

Si conferma, per gli anni 2023/2024, nelle more dell'avvio del nuovo welfare aziendale ed anche in base all'art. 82 del CCNL triennio 2019/2021, al CRDC il contributo fino ad un massimo di € **50.000,00**, previa idonea rendicontazione, utile alle iniziative per i figli dei dipendenti. In particolare si concorda nel riconoscimento del buono Natale ai bimbi fino ad 8 anni. Ai sensi dell'art. 72 comma 3 del CCNL FL 2019/2021, per tali iniziative saranno aggiunti all'occorrenza gli importi delle ritenute per sanzioni disciplinari (multa ai dipendenti) introitati dal bilancio dell'amministrazione e destinati ai benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 82 CCNL FL 2019/2021 (Welfare integrativo).

Si concorda nel destinare, limitatamente all'anno 2024, in base all'art. 82 del CCNL triennio 2019/2021, un contributo fino ad un massimo di € **300.000,00** all'incentivazione dell'acquisto dei titoli di viaggio per l'utilizzo dei mezzi pubblici dei dipendenti, concordando che le tempistiche per l'acquisto saranno utili a garantire la decorrenza degli abbonamenti al 1 aprile 2024, in analogia a quanto previsto nei precedenti accordi.

NORMA FINALE

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi vigenti in materia.

Le parti si impegnano a partire dal 2024 a esaminare i sistemi di esclusione dalla performance in ordine alle sanzioni disciplinari.