CITTA' DI TORINO
Divisione Personale

IPOTESI DI ACCORDO

n. 5 del 18/12/2019
il giorno 18/12/2019 in Torino, tra

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

Direttore Divisione Personale	Dott. Giuseppe FERRARI
Dirigente Servizio Gestione delle Risorse Umane Ente	Dott.ssa Antonella RAVA
Dirigente Servizio Formazione Ente, Qualità, Controllo di Gestione	Dott. Enrico DONOTTI

e la delegazione sindacale composta da:

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni Autonomie Locali

Esecutivo R.S.U.

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 delle norme in tema di valutazione costituisca condizione necessaria per l'erogazione di premi;
- È comunque 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;
- In applicazione di quanto previsto dell'articolo 8, comma 1 del CCNL triennio 2016-2018, del 21 maggio 2018 ed in ottemperanza con le indicazioni dell'Aran, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio, le trattative per la definizione del Contratto Integrativo Aziendale triennale;

- Preso atto di quanto su esposto, al fine di realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale e la contrattazione decentrata 2020-2022 le cui risultanze contrattuali specifiche dovranno essere approfondite e valutate dai singoli Enti secondo le loro specificità, le Parti convengono sulla necessità di adottare un "accordo ponte" finalizzato all'erogazione della produttività correlata alla performance individuale ed organizzativa 2019;

Di conseguenza le Parti concordano:

- di confermare, per l'anno 2019, l'importo ordinariamente riconosciuto della produttività, ossia **€ 4.250.000** al netto di oneri e IRAP;
- di integrare detta cifra con la somma di **€ 250.000,00,** presenti tra le risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 68 comma 1, a seguito di quanto richiesto durante l'incontro del 10/12/2019;
- di portare a residuo per l'anno 2020 la somma di **€ 3.143.672** teoricamente destinata alla Performance individuale ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-18, che sarà oggetto di una successiva trattativa sindacale;
- di portare a residuo per l'anno 2020 la somma pari ad **€ 3.521.417** derivante dal mancato utilizzo delle risorse stabili del fondo 2019 (comprensive delle somme accantonate ai fini dell'art. 33 del DL 34/2019), 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;
- di dare atto che l'importo complessivamente destinato alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019 è pari a **€ 4.500.000,00**.

  Tale cifra verrà così distribuita:

  - **€ 3.600.00,00** quota A) secondo l'Accordo n. 6 del 2016, a titolo di produttività legata alla performance organizzativa;
  - **€ 900.000,00** quota B) secondo l'Accordo n. 6 del 2016, a titolo di produttività legata alla performance individuale;
- di confermare quanto stabilito nell'accordo 4/2018, ossia rivedere, a seguito di quanto previsto dal CCNL 2016-2018 artt. 68 e 69, l'intero sistema di valutazione in occasione della trattativa per la definizione del Contratto Integrativo, a partire da gennaio 2020 quando verrà consegnata alla Città, da parte delle OO.SS., la relativa piattaforma;
- di utilizzare per la corresponsione della quota B) la stessa scheda di valutazione prevista per la Procedura Economica Orizzontale 2017, atteso quanto su disposto;
- di mantenere il sistema in essere per la corresponsione della quota A) e di utilizzare la tabella di conversione di cui all'Accordo n. 4 dell'11 dicembre 2015 per la corresponsione della parte B), ut supra;

- di confermare che la produttività 2019 venga erogata, per quanto possibile, entro il primo semestre 2020 e che i dati delle valutazioni siano pubblicati in forma anonima;

- di confermare per l'anno 2019 i criteri di determinazione della retribuzione di risultato finora in uso ai titolari di Posizione Organizzativa, assicurando l'integrale distribuzione delle somme disponibili a bilancio per finanziare la spesa relativa alle indennità spettanti al personale a tal fine incaricato e pari a € 6.644.408,00;

- di confermare, anche in base all'art. 72 del CCNL triennio 2016-2018, al CRDC per l'anno 2019, il contributo fino ad un massimo di **€ 55.000,00** utile alle iniziative per i figli dei dipendenti, con idonea rendicontazione;

- di destinare in base all'art. 72 del CCNL triennio 2016-2018, limitatamente all'anno 2020, 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;

- di destinare, visto l'art. 56-quater lettera a) del CCNL 2016-2018 e la delibera di Giunta Comunale n. 2019/03985/024 del 19 novembre 2019, la somma di **€ 740.600,00** di cui euro **€ 324.000,00** per finalità di assistenza, già erogata, ed **€ 416.600,00** per finalità di previdenza complementare per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, cessati nell'anno 2019, già aderenti al Fondo Unipol, in ottemperanza al CIA 2005 art. 10 ed al CIA 2/2017, al fondo Perseo-Sirio, giusta Circolare del Fondo Perseo-Sirio del 1° agosto 2018 e parere CFL n. 36 dell'Aran.

  Eventuali residui saranno destinati, come per l'anno 2018, in parti uguali ai restanti appartenenti del Corpo Polizia Municipale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. CGIL CISL E UIL non concordano con la decisione dell'Amministrazione di accantonare la somma di euro 832.413,00 del Fondo 2019, poiché nell'Accordo sottoscritto in data 11/12/2019 nella Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, non compaiono elementi giuridici e normativi che indicano tale scelta che riduce la possibilità di utilizzo delle risorse economiche dei lavoratori del Comune di Torino nell'anno di competenza.

2. CGIL CISL E UIL non concordano con la decisione dell'Amministrazione che intende trasferire a bilancio l'intero ammontare della quota destinata al finanziamento delle A.P., ex art. 32 comma 7 CCNL 22 gennaio 2004, pari allo 0,20 % del monte salari dell'anno 2001, poiché l'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018, prevede che le risorse di cui sopra, non utilizzate nell'anno 2018, debbano essere consolidate nel fondo risorse decentrate anno 2018 e pertanto aggiunte nella parte stabile consolitata del fondo anno 2019.

3. CGIL CISL E UIL in merito alla destinazione della cifra di euro 416.600,00 per finalità di previdenza complementare per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, cessati nell'anno 2019, ritengono tale cifra quale acconto delle spettanze previste dal CIA del 2005.