



CITTA' DI TORINO

Divisione Personale

IPOSTESI DI ACCORDO

n. 5 del 2022

Il giorno 16 Dicembre 2022 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;

Il Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del comparto funzioni locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, stabilisce, all’art 7 comma 4, che sono oggetto di contrattazione integrativa, tra le altre materie: “*a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68, 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 dell' incontro svoltosi in data 16 dicembre 2022.

Tenuto conto che:

- con l'Accordo n. 1/2022 del 04/02/2022 le parti hanno destinato parte delle risorse residue del Fondo Risorse Decentrate anno 2021, pari ad € 45.500,00 oltre oneri ed Irap, al "Progetto Task Force Civici";
- con l'Accordo n. 3/2022 del 29/4/2022 le parti hanno destinato, oltre la quota prevista dall'Accordo 7/2021 (pari ad € 243.000,00), una quota delle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate anno 2022 (pari ad € 672.168,00) e i risparmi accertati in sede di applicazione del Piano di razionalizzazione (per € 204.168,00 oltre oneri ed Irap) per il progetto "Emergenza Covid-19 Servizi Educativi". Il costo complessivo del progetto è quantificato in € 915.168,00.
- con l'Accordo n. 4/2022 del 5/5/2022 le parti hanno destinato parte delle risorse residue del Fondo Risorse Decentrate al progetto Piano Eventi 2022, il cui costo complessivo è stimato in € 124.000,00 oltre oneri ed Irap;

Ciò premesso, le Parti concordano:

- di riconoscere, per l'anno 2022, a titolo di produttività, l'importo di € **9.000.00,00** oltre oneri e IRAP, di cui € 5.627.990,00 presenti tra le risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, **ai sensi dell'art. 68 comma 1**, e tra i residui del fondo straordinari, **ex art 67 comma 3 lettera e**, ed € 3.372.010,00 mediante costituzione sul Fondo Risorse Decentrate 2022, di un fondo per la performance individuale **ex art. 68 comma 2 lettera b)** del **CCNL FL 2016/2018**;
- di dare atto che l'importo complessivamente destinato alla produttività legata alla performance organizzativa (a titolo di quota A) secondo l'Accordo n. 6 del 2016 sarà pari ad € **4.680.000,00** mentre la quota legata alla performance individuale (quota B) secondo l'Accordo n. 6 del 2016 sarà pari ad € **4.320.000,00**;
- di destinare per ciascuna annualità 2023-2024-2025 una quota non inferiore a € **6.000.000,00** delle risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, **ai sensi dell'art. 68 comma 1**, e dei residui del fondo straordinari, **ex art 67 comma 3 lettera e)** a titolo di performance organizzativa ed individuale;
- di confermare quanto stabilito negli Accordi previgenti, ossia rivedere, a seguito di quanto previsto dal CCNL 2019-2022 art. 81, l'intero sistema di valutazione in occasione della trattativa per la definizione del Contratto Integrativo;
- di utilizzare per la corresponsione della quota B) la scheda di valutazione in uso;
- 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);
- di distribuire la quota B) per ciascun dipendente, in servizio per almeno 180 giorni (come determinati in base all'accordo 6 del 2016) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la seguente differenziazione:

<b>Abbastanza adeguato</b>	<b>Adeguato</b>	<b>Più che adeguato</b>
Importo max € 375	max € 500	max € 625

Per coloro che hanno un periodo di servizio inferiore ai 180 giorni, la performance individuale (quota B) sarà riparametrata in base ai giorni di servizio.

- di riconoscere la performance individuale ed organizzativa, in ossequio a quanto

previsto dal CCNL FL 2019/2021, ai dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo determinato ed in contratto di formazione e lavoro, che abbiano prestato servizio per almeno 180 giorni, anche non continuativi, nel corso del 2022;

- di utilizzare per il personale a tempo determinato e CFL le stesse modalità di erogazione della performance organizzativa (quota A) sopra citata;
- di distribuire le somme derivanti dalla minor spesa per la performance individuale (quota B) dei lavoratori a tempo indeterminato per finanziare la performance individuale dei TD e CFL, nei limiti delle risorse disponibili e fino al tetto massimo fissato per i lavoratori a tempo indeterminato;
- di confermare che la produttività 2022 venga erogata, per quanto possibile, entro il primo semestre dell'anno e che i dati delle valutazioni siano pubblicati in forma anonima;
- di confermare 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;
- di confermare per l'anno 2022 l'integrale distribuzione delle somme disponibili a bilancio per finanziare la spesa relativa alle indennità di posizione e di risultato spettanti ai titolari di Posizione Organizzativa, pari a **€ 6.644.408,00**.

Le parti, inoltre, concordano di:

- confermare, per l'anno 2022, 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;
- destinare, limitatamente all'anno 2023, 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 2023**, in analogia a quanto previsto nell'accordo n. 8/2021.

### **Riduzione stabile fondo lavoro straordinario e riepilogo residui 2019-2021**

- Le parti concordano di ridurre stabilmente il fondo straordinari di **€ 1.508.000,00** incrementando le risorse stabili del fondo risorse decentrate come previsto dall'art 14 comma 3 CCNL 2000 e art. 67 comma 2 lettera g) CCNL FL 2016/2018. Le parti danno altresì atto che per il periodo 2017-2021 la predetta quota è ricompresa tra le risorse residue del fondo lavoro straordinario e fondo risorse decentrate già riaccertate nei bilanci degli anni successivi. Nel dettaglio i residui ancora disponibili ammontano complessivamente ad **€ 25.313.152,00** per ciascuna annualità a:

<b>Anno</b>	<b>Importo</b>
<b>2019</b>	<b>5.325.332 €</b>
<b>2020</b>	<b>10.495.247 €</b>
<b>2021</b>	<b>9.492.572 €</b>

I residui relativi all'anno di competenza saranno quantificati a consuntivo nel rispetto del CCNL vigente.