19/6605 04
All. 3)
IL DIRIGENTE
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE
(dott.ssa Antonella RAVA)

Verbale n. 65 del 18 dicembre 2019

L'anno 2019 il giorno 18 del mese di dicembre alle ore 14:05, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Torino, nominato con verbale del Consiglio Comunale n. 265/002 del 29 gennaio 2018, nelle persone dei signori:

- Dott. Paolo Zoccola – Presidente, nato a La Morra (CN), il [illegible], e residente in [illegible]
- Rag. Busso Silvana – Componente, nata a Zaghouan (EE), il [illegible] e residente in [illegible]
- Dott. Roberto Ghiglione – Componente, nato a Tortona l' [illegible] e residente a [illegible]

Nell'Organo collegiale di controllo così costituito, assume la presidenza dell'adunanza il Dott. Paolo Zoccola, il quale preliminarmente rileva che son presenti oltre al medesimo il collega Ghiglione dott. Roberto e risulta assente giustificata la componente dell'Organo di revisione Economico finanziario dell'Ente rag. Busso Silvana.

Sono inoltre presenti i signori di seguito elencati che, occorrendo, potranno svolgere anche singolarmente le funzioni di segretario del Collegio, unitamente ad altri dipendenti su indicazioni dell'Ente "Città di Torino":

- Antonella Rava, Dirigente del Servizio Gestione Risorse umane;
- Marinella Malfatto, Funzionario P.O. dell'Ufficio Relazioni Sindacali;

L'adunanza reca all'Ordine del giorno i seguenti argomenti:

- Ipotesi di Accordo n.5/2019 del 18 dicembre 2019
- Relazione Illustrativa e Tecnica
- Parere dell'Organo di Revisione economico finanziaria previsto dall'art. 8 del CCNL 2016-2018.

Premesso

Che la Città di Torino e le Organizzazioni Sindacali al fine di realizzare il pieno allineamento tra la contrattazione nazionale (CCNL triennio 2016-2018) e la prevista contrattazione decentrata 2020-2022 hanno convenuto sulla necessità di adottare un "accordo ponte" finalizzato all'erogazione della produttività per il personale non dirigenziale correlata alla performance individuale ed organizzativa 2018 ed al mantenimento di alcuni benefici socio-assistenziali riconosciuti ai dipendenti della Civica Amministrazione;

Che per quanto sopra esposto, in data 18 dicembre 2019 è stato siglato un'Ipotesi di Accordo tra la delegazione di Parte Pubblica Area Comparto e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, presenti le R.S.U., sui seguenti punti:

- di confermare, per l'anno 2019, l'importo già riconosciuto per l'anno 2018 (CIA n. 4/2018) della produttività, ossia € 4.500.000,00 al netto di oneri e IRAP, derivante

dalla somma dell'importo già riconosciuto per l'anno 2018 (CIA n. 4/2018) del medesimo premio di produttività.

- di portare a residuo per l'anno 2020 la somma di € 3.143.672,00 teoricamente destinata alla Performance individuale ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-18, che sarà oggetto di una successiva di trattativa sindacale;
- di portare a residuo per l'anno 2020 la somma pari ad € 3.521.417,00 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 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;
- destinare, in base all'art. 72 CCNL 2016/2018, limitatamente all'anno 2020, un contributo fino ad un massimo di € 300.000 all'incentivazione dell'acquisto dei titoli di viaggio, per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto, 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.

Considerato

- 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 2005" prevede che il rispetto delle norme in tema di valutazione costituisca condizione necessaria per l'erogazione di premi;

- Che 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;
- Che in applicazione di quanto previsto dal CCNL 2016-2018 artt. 68 e 69 del 21 maggio 2018 ed in ottemperanza alle indicazioni Aran, le parti hanno convenuto di rivedere 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 avviare entro il prossimo mese di gennaio, le trattative per la definizione del Contratto Integrativo Aziendale triennale;

Preso atto che

Il Collegio, avute le necessarie informazioni, rilevata la coerenza, la congruità e l'attendibilità contabile dell'ipotesi di Accordo in parola;

CONSTATATO

che i vincoli di Finanza Pubblica sono rispettati siccome verificato in sede di parere al Rendiconto;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

ESPRIME

il proprio **PARERE FAVOREVOLE** sul provvedimento amministrativo in esame, con la prescrizione che vengano rilasciati preliminarmente, in sede di proposte di deliberazione di Giunta Comunale, i necessari e sostanziali positivi pareri di regolarità tecnica e contabile da parte dei Dirigenti dell'Ente all'uopo autorizzati.

Relativamente al presente verbale la discussione viene chiuda alle ore 15:20

L'Organo di Revisione economico-finanziaria:

Dott. Paolo Zoccola – Presidente

Dott. Roberto Ghiglione - Componente