



CITTÀ DI TORINO

PROPOSTA DI MOZIONE

OGGETTO: "REVISIONE DELL'ACCORDO SUL PROGETTO DI ARMONIZZAZIONE CONTABILE E CORRESPONSIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ BASATI SULLA VERIFICA A CONSUNTIVO DI CONCRETI RISULTATI OTTENUTI" PRESENTATA DAI CONSIGLIERI CHESSA ED ALTRI IN DATA 26 GENNAIO 2017.

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- in data 21 marzo 2016, su proposta dell'ex Assessore Passoni, la Città di Torino da una parte, rappresentata dal Direttore Generale Ing. Montanari, dal Direttore Direzione Organizzazione Dott. Agagliati e dal Dirigente Servizio Gestione delle Risorse Umane Ente Dott.ssa Rubino, e le OO.SS. dall'altra (C.G.I.L.-F.P.; C.I.S.L.-F.P.; U.I.L.-F.L.P.) siglavano un accordo denominato "Progetto di Armonizzazione Contabile", di seguito per brevità solo "progetto", applicabile alla totalità dei dipendenti dell'Area Finanziaria;
- il "progetto", di durata biennale, è finalizzato al "conseguimento degli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo del servizio di seguito indicati, e riconosce ai lavoratori coinvolti nell'attività, in relazione al raggiungimento di sub obiettivi semestrali, uno specifico compenso di produttività.";
- a tale finalità è stata destinata annualmente la somma di Euro 100.000,00, riconosciuta a n. 88 lavoratori della Direzione Finanza, in considerazione della fascia e del livello di appartenenza (fascia A - Euro 1.500, fascia B livello alto - Euro 1.000, fascia B livello medio - Euro 500);

CONSIDERATO CHE

- l'articolo 6 del CCNL - Enti Locali del 31 marzo 1999 prevede che ogni ente debba adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica, in base ai criteri definiti ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del medesimo CCNL;
- l'articolo 17, comma 1, del CCNL - Enti Locali del 1 aprile 1999 stabilisce che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia

- degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- l'articolo 17, comma 2 lettera a), del CCNL - Enti Locali del 1 aprile 1999, citato nell'accordo del 21 marzo 2016, stabilisce che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi debbano essere erogati in correlazione al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'articolo 6 del CCNL del 31 marzo 1999;
 - l'articolo 18 del CCNL - Enti Locali del 1 aprile 1999 stabilisce che l'attribuzione dei compensi di cui all'articolo 17, comma 2 lettera a), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti;

RILEVATO CHE

- nel "progetto" del 21 marzo 2016 non sono specificati gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativi del servizio e nemmeno i sub obiettivi semestrali;
- l'aggiornamento professionale sulle novità legislative legate alla riforma del sistema contabile rientra nei compiti ordinari di un funzionario pubblico;
- nel "progetto" e/o nella relazione allegata non è specificato come si pervenga all'attestazione del raggiungimento degli obiettivi semestrali, condizione necessaria affinché si possa procedere al pagamento dei compensi;

CONSIDERATO ALTRESÌ

che, con sentenza n. 8948 del 16 dicembre 2010, il Consiglio di Stato, intervenuto in tema di compensi incentivanti la produttività per il comparto degli Enti Locali, ha asserito che la corresponsione del premio è subordinata al raggiungimento di un obiettivo programmato, sulla base di parametri a carattere oggettivo, quali il tempo, il livello di professionalità, la capacità di iniziativa e l'impegno partecipativo alla realizzazione del progetto da parte del dipendente pubblico. La concretezza dell'obiettivo costituisce, pertanto, fattore determinante ai fini del riconoscimento del citato premio, di talché la maggiorazione dell'incentivazione (diversamente dal compenso ordinario incentivante) è subordinata all'inserimento del dipendente in progetti di carattere strumentale e di risultato, miranti ad incrementare la produttività e l'efficacia dell'azione amministrativa per obiettivi qualitativi e quantitativi programmati;

TENUTO CONTO

che, sempre sulla stessa linea, si collocano alcune pronunce della Corte dei Conti le quali hanno ritenuto responsabili i decisori dell'Ente che, in contrattazione integrativa, hanno condiviso con il sindacato criteri di erogazione delle disponibilità del fondo sulla base di automatismi o, comunque, senza un chiaro collegamento tra erogazioni effettuate e maggiori livelli di produttività conseguiti;

IMPEGNA

La Sindaca e la Giunta:

- 1) a verificare, con le organizzazioni sindacali e i dirigenti preposti, la possibilità di riformulare tale accordo fissando nuovi criteri per la corresponsione di premi di produttività, basati sulla verifica a consuntivo di concreti risultati ottenuti;
- 2) a verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e/o dei sub obiettivi semestrali e le modalità stabilite per la corresponsione del compenso;
- 3) ad evitare nel futuro, la sottoscrizione di accordi sulla corresponsione di premi di produttività basati esclusivamente su parametri correlati alla presenza in servizio, all'anzianità o altri analoghi "automatismi"; ovvero alla realizzazione di progetti o al conseguimento di obiettivi non particolarmente sfidanti, privi di elementi di incertezza e problematicità;
- 4) a non sottoscrivere accordi sull'accesso al sistema premiante o al beneficio contrattuale (ad esempio, alle progressioni orizzontali o agli incentivi) poco selettivi e posseduti dalla generalità dei dipendenti, con conseguente generalizzata estensione a quasi tutto il personale del beneficio contrattuale;
- 5) a privilegiare, soprattutto nelle circostanze come quelle sopra descritte, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti del Comune di Torino, rispetto alla corresponsione dei premi di produttività.

F.to: Marco Chessa
Carlotta Tevere
Viviana Ferrero
Federico Mensio
Valentina Sganga
Francesco Sicari
Barbara Azzarà
Monica Amore
Cataldo Curatella

Maura Paoli
Daniela Albano
Damiano Carretto
Andrea Russi
Giovanna Buccolo
Massimo Giovara
Antonino Iaria
Roberto Malanca
Deborah Montalbano
Fabio Gosetto
Chiara Giacosa
Alberto Unia