

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021

Premesso che:

- a. l'art. 8 del Comparto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 (in seguito CCNL 2016 – 2018) reca la disciplina relativa a contrattazione collettiva: tempi e procedure; in particolare il comma 7 precisa che i contratti collettivi integrativi “conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi”;
- b. l'art. 68 del CCNL 2016 – 2018 disciplina l'utilizzo del fondo risorse decentrate

Le parti concordano quanto segue

Art. 1 – Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2021

1) Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021, costituito con provvedimento della Dirigente della Direzione risorse umane n. 3011 del 16/06/2021 e integrato con sua successiva determinazione 5556 del 29/10/2021 per un ammontare complessivo di euro 5.650.203, viene così utilizzato:

DESTINAZIONI	IMPORTO
compensi produttività (premi correlati alla performance organizzativa e individuale)	1.300.203
compensi produttività per allertamento viabilità	210.000
progressione economica orizzontale	2.830.000
indennità (reperibilità, turno, orario notturno, festivo e festivo-notturno)	300.000
indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	230.000
indennità per specifiche responsabilità	400.000
indennità ex VIII qf (art 37 comma 4 CCNL 06/07/1995)	10.000
indennità comparto	370.000
TOTALE	5.650.203

Art. 2 – Progressioni economiche orizzontali 2021

1) Nell'ambito delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali vengono effettuate progressioni con decorrenza ~~01/07/2021~~ all'interno delle singole posizioni economiche come individuate nella tabella che segue ed in conformità con quanto disposto dal CCNL 2016 – 2018:

Posizione economica di destinazione	numero
A3	4
B3 + B2*	8
B4	4
B6 + B5*	4
B7	7
B8	3
C2	3
C3	27
C4	5
C6 + C5*	39
D2	4
D3	23
D4	6
D5	14
D6	24
D7	15
Totale	190⁽¹⁾

* si veda l'art. 6, comma 3.

⁽¹⁾ numero massimo, che comunque non può superare il 50% di coloro che possiedono il requisito di cui all'art. 3, comma 2.

Art. 3 – Requisiti per partecipare alla selezione

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale con contratto a tempo indeterminato, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, che al momento dell'avvio della selezione con la pubblicazione dell'avviso di cui all'art. 5 risulta in servizio presso la Città Metropolitana di Torino.

2. Accedono alla selezione i dipendenti che al ~~01/07/2021~~ sono in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (art. 16, comma 6 del CCNL 2016 – 2018) a tempo indeterminato (non sono computati, a tal fine, i periodi di assenza che non producono maturazione dell'anzianità di servizio, come aspettativa ecc.). Tale requisito può essere maturato anche presso altri enti, purché con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, se l'assunzione presso la Città Metropolitana di Torino ha avuto luogo a seguito di trasferimento da altre Pubbliche Amministrazioni.

NOTA AGLI ARTICOLI 2 E 3

Le parti, a seguito di ulteriori approfondimenti, concordano che la data del 01/07/2021 di cui all'art. 2 e all'art. 3 del presente contratto è sostituita con il **30/06/2021**.

Art. 4 – Cause di esclusione dalla selezione

1) Sono cause di esclusione dalla selezione

- a. essere stato destinatario nel biennio precedente di sanzioni superiori alla multa di 4 ore di retribuzione;
- b. aver superato 180 giorni all'anno di assenza dal servizio nel biennio precedente.

2) Non sono considerate assenze dal servizio:

- i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, ai sensi dell'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 43, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, nonché i permessi e i distacchi sindacali.

- i permessi di cui alla Legge 104/1992;
- l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie (terapia salvavita).

Art. 5 – Avvio della selezione

- 1) La Direzione Risorse umane cura la pubblicazione di un avviso dell'avvio della selezione, chiedendo agli interessati di produrre entro un termine prefissato l'eventuale ulteriore documentazione ritenuta utile al fine della redazione della graduatoria, che sarà poi inserita nel fascicolo personale.
- 2) L'avviso di cui al comma 1 viene inviato ai dirigenti per darne diffusione ai dipendenti che non possono accedere a postazioni informatiche, ivi inclusi i Circoli della viabilità, e per comunicarlo al personale assente.

Art. 6 – Criteri di valutazione

- 1) La selezione prende in considerazione la valutazione, l'esperienza maturata nell'Ente e nelle altre Pubbliche Amministrazioni e la formazione secondo i criteri sotto specificati.

a) Valutazione – punteggio max 55

- a.1) Si utilizza la media delle valutazioni della performance del triennio che precede la data di avvio del procedimento di selezione, inderogabile arco temporale di riferimento da considerare.
- a.2) La valutazione **relativa al 2018** viene espressa sinteticamente con un solo punteggio, tenendo conto che la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è ponderata per il 60% e la valutazione delle competenze per il 40%.
- a.3) Per quanto concerne la valutazione delle competenze, ad ogni livello attribuito dal dirigente corrispondono i seguenti punteggi:
Val. 1 o “buona” per gli incaricati di P.O./A.P.=10 punti;
Val. 2 o “distinta” per gli incaricati di P.O./A.P.=70 punti;
Val. 3 o “ottima” per gli incaricati di P.O./A.P.=100 punti¹.
- a.4) Per la valutazione riferita **agli anni 2019 e 2020** si utilizza il punteggio della **performance legata ai comportamenti e agli obiettivi individuali** ottenuto sulla base del vigente Sistema e Misurazione della Valutazione della Performance. I punteggi sono ricondotti alle fasce previste dagli accordi stralcio relativi ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale non titolare di posizione organizzativa e da quelli relativi ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa – anni 2019 e 2020.
- a.5) Se l'assunzione presso la Città Metropolitana di Torino ha avuto luogo a seguito di trasferimento da altre Pubbliche Amministrazioni si tiene conto anche delle valutazioni della performance acquisite presso l'ente di provenienza al fine della maturazione del triennio di cui al punto a.1).

b) Esperienza – punteggio max 40 così articolato

- b.1) anzianità nella posizione economica in godimento acquisita presso la Città Metropolitana di Torino/Provincia di Torino e presso altre Pubbliche Amministrazioni – **max 20**

¹ Esempio: un dipendente ha ottenuto con riferimento ad uno degli anni considerati un raggiungimento degli obiettivi pari all'80% e una valutazione delle competenze di livello 2, il punteggio finale sarà calcolato nel modo seguente:

per quanto concerne **gli obiettivi**

$100:60=80:x$ (dove 60 rappresenta la ponderazione degli obiettivi e 80 la percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente)

$$x=48$$

per quanto concerne **la valutazione delle competenze**, al livello 2 corrispondono 70 punti, quindi nell'esempio considerato si applicherà la proporzione

$100:40=70:x$ (dove 40 rappresenta la ponderazione della valutazione delle competenze e 70 il punteggio corrispondente ad una valutazione di livello 2)

$$x=28$$

Con punteggio finale $48+28=76$

Tale punteggio deve poi essere sommato a quello degli altri due anni, fatta la media e infine riparametrato a 55.

conteggiata nel modo seguente:

2 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica attuale;

b.2) anzianità di servizio acquisita presso la Città Metropolitana di Torino/Provincia di Torino e presso altre Pubbliche Amministrazioni – **max 20**

conteggiata nel modo seguente:

- 1 punto per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria di attuale inquadramento;

- 0,7 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore;

- 0,4 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria ulteriormente inferiore.

Ai fini della valutazione il servizio viene conteggiato a giornate e il servizio in part time è adeguatamente parametrato.

b.3) L'esperienza di cui al punto b.1) maturata presso altre Pubbliche Amministrazioni è valutata solo se l'assunzione dalla Città Metropolitana di Torino ha avuto luogo a seguito di trasferimento.

c) Formazione – punteggio max 5

c.1) Vengono considerati solo i titoli di studio superiori a quelli richiesti obbligatoriamente per l'accesso dall'esterno:

- Per le categorie A e B

- diploma di maturità: **punti 2**;

- laurea triennale: **punti 2,7**;

- laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 3** (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore).

- Per la categoria C

- laurea triennale: **punti 2,7**;

- laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 3,3** (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore);

- Per la categoria D

- Diploma di Master Universitario di primo livello (di durata almeno annuale): **punti 0,6**;

- Diploma di Master Universitario di secondo livello (di durata almeno annuale): **punti 0,6**;

- Dottorato di ricerca: **punti 2**;

- Diploma di Specializzazione (DS) universitario: **punti 1**;

- abilitazione post laurea all'esercizio della professione: **punti 1**.

2) Sulla base della somma dei punteggi ottenuti si redigono elenchi di merito per ciascuna posizione economica.

3) Nel caso in cui in una posizione economica vi sia un solo dipendente, quest'ultimo è inserito nella graduatoria relativa alla posizione economica immediatamente successiva, al fine di consentire una selezione.

Art. 7 – Criteri di precedenza

1) Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, sono considerati quali elementi di precedenza, in ordine di priorità, i seguenti:

a. il punteggio più elevato della valutazione individuale conseguita nell'anno precedente in ordine agli *item* valutativi attinenti ai comportamenti/competenze rapportato in centesimi;

b. la maggiore anzianità anagrafica.

Art. 8 – Successive fasi del procedimento

1) Al termine della selezione sono elaborati elenchi con i punteggi provvisori e ne viene fornita informazione a tutti i dipendenti con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2). Entro un termine definito nell'avviso di avvio della selezione i dipendenti possono presentare eventuali osservazioni alla Direzione Risorse umane che effettua le istruttorie necessarie.

3) Decorso il termine per presentare osservazioni ed effettuate le eventuali correzioni il/la dirigente competente redige le graduatorie definitive.

4) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria relativa alla posizione economica di destinazione in ordine decrescente, fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, fino a concorrenza del numero di progressioni di cui all'art. 2.

Art. 9 – Risorse per performance individuale e organizzativa

1) Per l'anno 2021, l'importo complessivamente destinato ai premi correlati alla performance individuale e organizzativa di cui all'art. 1 viene suddiviso, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 2016 – 2018, nel modo seguente:

- 50% per i premi correlati alla performance individuale;
- 50% per i premi correlati alla performance organizzativa (a sua volta da ripartire per il 50% in performance di Ente e per il 50% in performance di Direzione).

Torino, 22 dicembre 2021

PER L'AMMINISTRAZIONE
(firmato digitalmente):

DIRETTORE GENERALE
DIRIGENTE RISORSE UMANE

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
(firmato digitalmente):

RSU CITTA METROPOLITANA TORINO
FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che nel prossimo Contratto Collettivo Integrativo triennale, nella definizione dei criteri per l'attuazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, siano introdotti elementi di valorizzazione delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi come previsto dall'art. 16 del CCNL del 21/05/2018.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti s'impegnano, in sede di definizione della destinazione del fondo 2022, a tenere in prioritaria considerazione l'individuazione delle risorse per la prosecuzione dell'attuazione delle progressioni economiche orizzontali, riavviate nel 2021.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano che i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del D.L. 98/2011 attivati nell'anno 2020, a conclusione della procedura di certificazione, andranno ad alimentare i compensi produttività 2021 (premi correlati alla performance organizzativa e individuale).

Torino, 22 dicembre 2021

PER L'AMMINISTRAZIONE
(firmato digitalmente):

DIRETTORE GENERALE
DIRIGENTE RISORSE UMANE

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
(firmato digitalmente):

RSU CITTA METROPOLITANA TORINO
FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1 DI CGIL CISL UIL

In riferimento al rispetto dell'art.23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 le scriventi ritengono necessario verificare la correttezza del computo delle somme decurtate per il trasferimento del personale dei centri per l'impiego che l'Amministrazione ha inserito tra le risorse oggetto di rispetto del tetto. Tenuto conto dell'impatto negativo che si sta già verificando sulle risorse disponibili per gli istituti (incentivo di produttività, indennità, retribuzioni di risultato), ritengono urgente e improcrastinabile tale verifica, sia con riferimento alle risorse oggetto di rispetto del tetto, sia con riferimento al completo recupero della decurtazione avvenuta nell'anno 2018 per le mensilità nelle quali i dipendenti dei centri per l'impiego erano ancora a carico del Fondo salario accessorio della Città metropolitana.

DICHIARAZIONE A VERBALE N.2 DI CGIL CISL UIL

Relativamente alle risorse congelate nell'anno 2017 riferite agli incentivi per funzioni tecniche le scriventi OO.SS., tenuto conto delle pronunce della Sezione Autonomie della Corte dei Conti al riguardo, e a seguito dell'avvenuta approvazione dell'accordo che regola le modalità e i criteri per la distribuzione dell'incentivo, sollecitano l'Amministrazione ad accelerare le procedure per la verifica dell'arretrato, con particolare riferimento all'anno 2017, per poter destinare almeno una parte maggioritaria di tali risorse alla loro distribuzione come incentivo di produttività (come previsto dal contratto decentrato anno 2017).

DICHIARAZIONE A VERBALE N.3 DI CGIL CISL UIL

Le scriventi OO.SS. evidenziano che anche nel fondo 2021 l'Amministrazione, nonostante precedenti dichiarazioni congiunte, ha attinto da altre voci del fondo le risorse per far fronte al progetto di allertamento neve e non ha previsto risorse aggiuntive. Ritengono indispensabile che sia presentato alle OO.SS. e RSU il progetto aggiornato di allertamento neve, prevedendone l'adeguato finanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera b) del CCNL 2016-2018. Tale progetto dovrà essere oggetto di discussione e successivo accordo con le parti sindacali ai fini della sua entrata in vigore in sostituzione dell'attuale.

DICHIARAZIONE A VERBALE N.4 DI CGIL CISL UIL

Le scriventi OO.SS. prendendo atto che, dopo quanto accaduto in merito nell'anno 2019 e descritto nella Nota a Verbale n.1 allegata al CCDI annuale 2019, al momento neppure nel Fondo 2021 sono inseriti risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione. Chiedono da subito l'integrazione del Fondo con le somme certificate dai revisori dei conti e un preciso impegno da parte dell'Ente a inserire sul Fondo 2022 le risorse ai sensi dell'art.16, commi 4, 5 e 6, del d.l. 6 luglio 2011, n.98, derivanti dai piani di razionalizzazione avviati nel 2020 e anni precedenti, nonché ad avviare nei modi previsti dalle norme ed entro i tempi utili detti Piani anche per l'anno 2022.

Torino, 22 dicembre 2021

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
(firmato digitalmente)

FP CGIL
CISL FP
UIL FPL