



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

### **D'INTEGRAZIONE DEL TRIENNIO 2019-2021**

### **PERSONALE NON DIRIGENTE**

### **ANNO 2021**

ai sensi dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 e dell'articolo 40, comma 3-sexies D.Lgs 165/2001

redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato

opportunamente adattata alla luce delle nuove disposizioni introdotte con il CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

Il 22/10/2021, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 21/05/2018, si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente relativo all'anno 2021 d'integrazione alla contrattazione per il triennio 2019-2021.

### ***Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi del 22/10/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1/1/2021-31/12/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale: presidente delegazione trattante Dirigente di Risorse finanziarie e Provveditorato, di Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato e di Anagrafe economica: componenti delegazione trattante
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP CISL FPS UIL FPL CSA RAL RSU

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP UIL FPL RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Tutto il personale dipendente della Camera di commercio di Torino con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale ad esclusione dei dirigenti
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo</li> <li>• l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché i criteri generali per la sua attribuzione</li> <li>• criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</li> </ul>
<b>Rispetto dell' iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2021 rilasciato con verbale n. 5 del 14 giugno 2021
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</b> Il piano relativo al triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione del 19.01.2021</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012</b> Il piano relativo al triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione n. 50/2021</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione.</b> Sì, è un allegato del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009</b> E' stata validata la Relazione relativa all'anno 2020 approvata con deliberazione del 15.06.2021. La Relazione relativa all'anno 2021 sarà approvata entro giugno 2022.</p> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009<sup>1</sup></b> Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Trasparenza, Performance del sito web istituzionale dell'Ente.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

<sup>1</sup> L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

## **Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi – altre informazioni utili)**

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata (riportate tra parentesi quadre a fianco alla materia regolamentata)

L’ipotesi sottoscritta integra il contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 9 dicembre 2019 andando a modificare/integrare le seguenti materie per l’anno 2021:

### **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4, lettera a)]**

L’ipotesi integra il contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 9/12/2019 prevedendo, per l’anno 2021 e in relazione al periodo emergenziale in atto, che venga incrementata al 2% (dall’attuale 1,5%) la percentuale di risorse variabili (al netto delle eventuali risorse aggiuntive di natura discrezionale di cui all’art. 67, comma 3 lett. i) CCNL 21 maggio 2018) destinate a compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite nonché i compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale).

Inoltre, l’accordo con la parte sindacale ha previsto di destinare al welfare integrativo i risparmi anno 2020 relativi ai buoni pasto non erogati e allo straordinario non retribuito durante lo smart working emergenziale in applicazione della legge 178/2020 art. 1 c. 870.

### **Individuazione delle misure dell’indennità correlate alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione [art. 7, comma 4, lettera d)]**

L’indennità condizioni di lavoro viene integrata con la seguente fattispecie:

- maggior rischio a cui sono stati esposti i dipendenti che si sono dovuti recare presso la sede per svolgere la propria attività nei mesi del 2021 in cui il Piemonte e in particolare Torino è stata individuata quale “zona rossa”, in correlazione all’emergenza epidemiologica da Covid 19 → €10,00 per ciascun giorno di effettiva presenza presso la propria sede nel limite massimo mensile di € 100,00

### **Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo [art. 7, comma 4, lettera h)]**

Nell’ipotesi viene previsto che le risorse disponibili per attuare welfare aziendale vengano incrementate, per l’anno 2021, con i risparmi generati dagli straordinari e dalla mancata attribuzione dei buoni pasto nell’anno 2020. Di tali incrementi beneficeranno, in egual misura, tutti i dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio presso la Camera di commercio al 1° gennaio 2021.

## **2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (per noi Fondo risorse decentrate)**

Il presente accordo non modifica le modalità di utilizzo del fondo già contrattati per il triennio 2019-2021 in base alle quali la ripartizione delle risorse che annualmente l’ente rende disponibili servono a garantire:

- la destinazione ai trattamenti economici di cui all’art. 68, comma 2, lettere dalla a) alla e), della parte prevalente delle risorse variabili con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigente di cui all’art. 67, comma 3 lettera c
- la destinazione alla performance individuale di risorse variabili nella misura necessaria per rispettare i criteri di cui all’articolo successivo in materia di suddivisione tra performance organizzativa e individuale
- adeguati compensi, nell’ambito di quanto previsto dal CCNL e dettagliato dal presente contratto integrativo, ai dipendenti che svolgono attività disagiate, particolarmente rischiose, che comportino maneggio valori, nonché ai dipendenti ai quali viene attribuita una specifica responsabilità in relazione all’attività svolta.

A fronte di tali principi e obiettivi, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene in base ai seguenti criteri:

- le risorse stabili vengono destinate:
  - ✓ a garantire il pagamento dell'indennità di comparto al personale che si prevede di assumere nell'anno di riferimento
  - ✓ alle progressioni economiche orizzontali da attribuire in modo programmato nel tempo. Qualora l'ammontare della cifra delle risorse stabili complessivamente libere per l'anno sia inferiore a 20.000 euro le parti si incontrano per valutare se non attribuire progressioni economiche per quell'anno destinando quella cifra interamente ai premi correlati alla performance
  - ✓ ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al fine di contenere nel tempo la riduzione degli stessi in relazione ai livelli degli anni precedenti (per la cifra rimanente a seguito delle destinazioni di cui ai punti precedenti)
- le risorse variabili vengono destinate, per il solo anno 2021:
  - ✓ per compensare le specifiche responsabilità attribuite: nel limite massimo della cifra destinata nell'anno 2017 alla medesima finalità
  - ✓ per compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite sulla base dei criteri specificati nel presente accordo, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale): nel limite massimo del 2% delle risorse variabili al netto delle eventuali risorse aggiuntive di natura discrezionale di cui all'art. 67, comma 3 lett. i) CCNL 21 maggio 2018
  - ✓ per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale: la differenza tra l'ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti a cui si aggiungono le risorse stabili non utilizzate per l'indennità di comparto e l'attribuzione delle progressioni economiche. A tale ultima finalità vengono anche destinati tutti i risparmi di pagamento dell'anno delle altre voci stabili e variabili.

Solo per quest'anno, in applicazione della legge 178/2020 art. 1 c. 870, il fondo verrà utilizzato anche per incrementare le risorse del welfare aziendale nella misura corrispondente all'ammontare dei risparmi anno 2020 relativi ai buoni pasto non erogati e allo straordinario non retribuito durante lo smart working emergenziale.

### 2.3 Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Tali ipotesi, integra il contratto già sottoscritto il 9/12/2019 per il triennio 2019-2021 e pertanto non ha effetto abrogativo dello stesso.

### 2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di merito-crazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Parte non pertinente con l'ipotesi sottoscritta.

### 2.5 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente con l'ipotesi sottoscritta.

## 2.6 Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

Nell'ambito degli obiettivi fissati dall'Ente, la presente contrattazione integrativa è finalizzata a riconoscere, nel periodo emergenziale, indennità specifiche ai dipendenti maggiormente esposti al rischio di contagio dovendo svolgere la propria attività in presenza anche durante i periodi in cui il Piemonte, e in particolare Torino, erano considerate "zone rosse".

Inoltre, si è reso necessario sottoscrivere l'accordo per definire come destinare, tra le finalità ammesse dalla legge 178/2020 art. 1 c. 870, i risparmi anno 2020 relativi ai buoni pasto non erogati e allo straordinario non retribuito durante lo smart working emergenziale

## 2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Essendo già stata predisposta la relazione tecnico-finanziaria in sede di costituzione del fondo decentrato anno 2021, si rimanda per le parti di pertinenza alla relazione del 25.05.2021 (v. verbale Collegio Revisori dei Conti n. 5 del 14.06.2021)

### **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Parte già illustrata nella relazione del 25.05.2021

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 verrà effettuata nel rispetto dei criteri generali di ripartizione previsti dal contratto collettivo integrativo sottoscritto il 9/12/2020 così come modificati dall'ipotesi sottoscritta e riportati nella parte illustrativa della relazione.

Le risorse decentrate per l'anno 2021 quantificate provvisoriamente per il personale non dirigente sono pari a 1.857.700,69 euro comprensive delle risorse che confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21.5.2008 (come meglio specificato nella relazione tecnico-finanziaria alla costituzione del fondo, si tratta di quota parte degli introiti derivanti dall'attività di verbalizzazione dei "Concorsi a premio") il cui importo è stato stimato provvisoriamente sulla scorta dell'anno precedente ma che sarà puntualmente quantificato a conclusione dell'anno di rilevazione. Tali risorse sono utilizzate per remunerare il personale coinvolto nella specifica attività.

Considerando che una parte delle risorse, pari a 894.892,30 euro, risulta non disponibile per la contrattazione decentrata in quanto già vincolata per le seguenti finalità:

- a) Progressioni economiche orizzontali già attribuite al personale in servizio: € 759.892,30
- b) Indennità di comparto: € 135.000,00

Le risorse disponibili alla contrattazione, pari a 962.808,39 euro, verranno ripartite in applicazione dei criteri sopra richiamati nel seguente modo:

- Progressioni economiche orizzontali: € 28.829,87
- Indennità per specifiche responsabilità: € 87.000,00
- Indennità condizioni di lavoro e compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000: € 5.700,00
- Premi correlati alla performance organizzativa: € 249.296,46
- Premi correlati alla performance individuale: € 373.944,69
- Welfare integrativo: € 218.037,37

Tale destinazione garantisce la prevalenza delle risorse variabili alle suddette finalità, nonché il minimo del 30% delle risorse variabili alla performance individuale così come richiesto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

Occorre qui ricordare che anche il fondo relativo alle Posizioni organizzative è stato incrementato della quota dei risparmi generati dalla mancata erogazione dei buoni pasto al personale incaricato di PO (così come spiegato nella relazione tecnico-finanziaria del 25.05.2021) e che tale cifra, corrispondente a euro 7.840,42, viene anch'essa destinata al welfare integrativo.

### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Progressioni economiche orizzontali già attribuite	759.892,30
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>894.892,30</b>

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Progressioni economiche orizzontali	28.829,87
Indennità per specifiche responsabilità	87.000,00

Indennità condizioni di lavoro e compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	5.700,00
Premi correlati alla performance organizzativa	249.296,46
Premi correlati alla performance individuale	373.944,69
Welfare integrativo	218.037,37
TOTALE	962.808,39

### *Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021

### *Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo  
894.892,30 euro (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
962.808,39 euro (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare  
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  
Il totale delle destinazioni provvisorie di risorse decentrate per l'anno 2021 del personale non dirigente è pari a complessivi 1.857.700,69 euro (totale sezioni I, II e III).

### *Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2020

### *Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

#### *- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Come meglio dettagliato nella relazione tecnico-finanziaria del 25.05.2021 le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità nel fondo sono pari a € 923.722,17 di cui € 894.892,30 già destinati alle progressioni economiche "storiche" e alle indennità di comparto. Le restanti risorse stabili libere, pari a € 28.829,87 vengono destinate tutte per attribuire progressioni orizzontali - utilizzo con natura certa e continuativa - con decorrenza 1° gennaio 2021.

#### *- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

La valutazione relativa all'anno 2021 verrà effettuata a consuntivo nell'anno 2022 ma, così come per gli anni passati, viene garantita una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento ed alla valorizzazione delle competenze.

Al fine di attestare la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici viene di seguito riportato quanto fatto in relazione alla performance anno 2020.

Alla luce del bilancio d'esercizio 2020 approvato dal Consiglio il 27 aprile 2021, la "Struttura Permanente di Supporto all'OIV" ha predisposto la relazione indirizzata all'organo politico e all'OIV contenente le misurazioni necessarie alla valutazione della performance organizzativa di ente e del

Segretario Generale per l'anno 2020. La relazione si fonda sui dati di consuntivo, sui monitoraggi del Settore "Progetti direzionali, sistemi di controllo interno e di gestione", nonché su audit dei dirigenti delle Aree su materie/attività di loro specifica competenza; riporta, in sintesi, l'avanzamento finale degli obiettivi di ente e del Segretario Generale.

Con riferimento agli obiettivi strategici di ente l'OIV, verificata la correttezza dei dati forniti dalla Struttura permanente, tenuto conto dei dati di consuntivo, ha con propria relazione del 14 maggio 2021 formulato la valutazione dell'ente che è risultata pari al 95% per l'obiettivo 1 e al 100% per gli obiettivi da 2 a 12; la performance complessiva di ente, che risulta dalla media della misurazione dei singoli obiettivi strategici, si attesta dunque al 99,59%. Quanto ai risultati sui singoli obiettivi strategici ha evidenziato che *"la maggioranza degli indicatori individuati risultano al 31/12 pari o superiori al valore target previsto ivi compresi quelli relativi alla qualità percepita dall'utenza camerale (es. soddisfazione sui servizi camerali), alla salute organizzativa e alla efficienza interna (es. riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche grazie all'impiego di provvedimenti automatici, Indicatore di margine dell'equilibrio economico dei proventi correnti, tasso di assenteismo che anche nel 2020 si mantiene nel target). Non risulta invece pienamente raggiunto il rapporto oneri correnti/proventi correnti anche alla luce degli effetti prodotti sulle entrate e sulle spese dal Covid19"*.

Contestualmente, vista anche la documentazione relativa ai risultati raggiunti in base agli indicatori abbinati agli obiettivi – di ambito organizzativo e individuali - del Segretario Generale, ha formalizzato la proposta di valutazione del Segretario stesso. La proposta di valutazione espressa è al netto dei comportamenti organizzativi la cui valutazione, che incide per il 20%, come previsto nel sistema di valutazione è rimessa al Presidente e alla Giunta.

Successivamente, la Giunta con deliberazione del 18 maggio 2021 ha condiviso e preso atto della valutazione della performance dell'ente e, aderendo alla proposta di valutazione formulata dall'OIV per quanto di competenza, ha effettuato la valutazione della performance del Segretario Generale.

In base a quanto previsto dal sistema di valutazione si è proceduto, quindi, alla valutazione dei dirigenti e di tutto il restante personale. In una logica di continuità dal 2002, è stata confermata una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze.

In data 15 giugno 2021 la Giunta ha approvato la Relazione sulla performance, documento nel quale sono stati illustrati i risultati organizzativi e individuali raggiunti in applicazione del sistema di valutazione. La relazione, dopo una breve descrizione del contesto esterno ed interno nel quale l'ente ha operato nel corso del 2020 nonché sull'impiego delle risorse, si sofferma sugli specifici risultati ottenuti; in particolare sono presentati i risultati di insieme dell'annualità, i risultati di dettaglio dei singoli obiettivi strategici, quelli delle Aree organizzative e degli obiettivi individuali presenti nell'albero della performance. E' stata pre-validata dall'OIV in data 14 giugno 2021 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione definitiva avvenuta in data 17 giugno 2021. La Relazione sulla performance e la conferma di validazione dell'OIV, unitamente al successivo pagamento, nel mese di giugno, dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, hanno chiuso il ciclo della performance riferito all'anno 2020.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente) nel corso dell'anno, di cui si riporta di seguito il dettaglio, emerge che il 22,9% ha ottenuto la valutazione massima 6 ovvero tra 91,67 e 100/100 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre il 6,1% si posiziona nei punteggi più bassi della scala di valutazione per valutazione assolutamente negativa o non significativa ovvero per prestazione non valutabile perché relativa ad un arco temporale non sufficiente per l'ottenimento di risultati significativi e quindi per l'erogazione di premi o, infine, per una valutazione della performance, correlata ad obiettivi sfidanti, in linea con le attese pur con margini di miglioramento e conseguente erogazione del premio. Con riferimento a questi ultimi, il 29,4% non ha ricevuto alcun premio mentre il 70,6% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (71,0%) è stato valutato in maniera positiva e si colloca all'interno degli altri punteggi della scala di valutazione ma, anche in questo caso, il processo di valutazione ha garantito un'ulteriore differenziazione collocando il 23,7% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 47,3% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori ai risultati attesi.



## VALUTAZIONE FINALE E DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER PUNTEGGIO

nessun premio	- 1,8%
valutazione 2 ovvero tra 25 e 41,66/100	- 0,7%
valutazione 3 ovvero tra 41,67 e 58,32/100	- 3,7%
valutazione 4 ovvero tra 58,33 e 74,99/100	- 24,0%
valutazione 5 ovvero tra 75 e 91,66/100	- 48,0%
valutazione 6 ovvero tra 91,67 e 100/100	- 21,8%

Anche per quanto concerne la gestione delle risorse per l'erogazione dei premi si conferma una differenziazione orientata ad eliminare qualsiasi forma "distributiva" o a "pioggia" delle risorse destinate a premiare la performance del dipendente. Gli importi teorici di produttività sono predefiniti, annualmente, anche in considerazione delle responsabilità affidate, della categoria di inquadramento e, ovviamente, della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno.

Analizzando l'ammontare complessivo dei premi distribuiti si rileva che la prevalenza delle risorse erogate è stata utilizzata per riconoscere premi ai più meritevoli e con performance individuali più elevate (valutazioni 5 e 6 ovvero tra 75 e 100/100); la parte restante è stata utilizzata per premiare coloro che hanno raggiunto risultati in linea con le attese o poco al di sotto.

## DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO CON RIFERIMENTO ALL'EROGAZIONE DEI PREMI E DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE NON DIRIGENTE

nessun premio	- 0%
valutazione 2 ovvero tra 25 e 41,66/100	- 0,5%
valutazione 3 ovvero tra 41,67 e 58,32/100	- 3,0%
valutazione 4 ovvero tra 58,33 e 74,99/100	- 23,0%
valutazione 5 ovvero tra 75 e 91,66/100	- 51,0%
valutazione 6 ovvero tra 91,67 e 100/100	- 22,5%

### *- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Le risorse stabili libere per l'anno 2021, da destinare alle progressioni orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2021, sono pari a € 28.829,87. Tale cifra permette di riconoscere una progressione orizzontale al 27,88% dei dipendenti scrutinabili quindi ben al di sotto del 50% del limite indicato dalla RGS come "quota limitata di dipendenti".

La procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali non è modificata rispetto a quella prevista per l'anno 2019 e già descritta nella relazione a corredo del contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2019-2021.

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

*Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione delle risorse decentrate. Anno 2021 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2020. Camera di commercio di Torino.*

Parte già illustrata nella relazione del 25.05.2021

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2021 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2020. Camera di commercio di Torino.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2021	ANNO 2020	differenza 2020-2019	ANNO 2010 (per memoria)*
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Progressioni economiche già attribuite	759.892,30	695.973,25	63.919,05	
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00	118.466,28	16.533,72	
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità				
Indennità cassa, rischio e disagio				
Compenso di produttività	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>894.892,30</b>	<b>814.439,53</b>	<b>80.452,77</b>	
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	-	-	-	
Progressioni economiche (quota ancora disponibile per nuove attribuzioni)	28.829,87	50.490,81	-21.660,94	
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Posizione Organizzativa	-	-	-	
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Alta Professionalità	-	-	-	
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità	87.000,00	71.989,27	15.010,73	
Indennità correlata alle condizioni lavoro e compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	5.700,00	3.699,38	2.000,62	
Premi correlati alla performance organizzativa	249.296,46	307.508,03	-58.211,57	
Premi correlati alla performance individuale	373.944,69	461.262,04	-87.317,35	
Welfare integrativo	218.037,37	-	218.037,37	
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>962.808,39</b>	<b>894.949,53</b>	<b>67.858,86</b>	
<b>(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>				
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2020	-	-	-	
<b>TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	894.892,30	814.439,53	80.452,77	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	962.808,39	894.949,53	67.858,86	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>1.857.700,69</b>	<b>1.709.389,06</b>	<b>148.311,63</b>	

\* La colonna relativa all'anno 2010 non viene compilata in quanto non più rilevante per l'anno 2016 ai fini delle decurtazioni delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010 come modificato dall'art. 1, c. 456 L. 147/2013

## **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Parte già illustrata nella relazione del 25.05.2021

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Parte già illustrata nella relazione del 25.05.2021

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Parte già illustrata nella relazione del 25.05.2021

Torino, 26 ottobre 2021