



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENTE

TRIENNIO 2023-2025

predisposta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022

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 e con il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il 14/11/2023, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 16/11/2022, si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente relativo al triennio 2023-2025.

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi del 14/11/2023
Periodo temporale di vigenza	1/1/2023-31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	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): FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA RAL RSU ----- Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL UIL FPL RSU

Soggetti destinatari	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	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri di ripartizione, espressi in percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo • Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance • Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 lettere a), b), d), e), f) e g) CCNL 16/11/2022 • Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art 84 bis del CCNL 16/11/2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione • Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 • Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva • Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 • Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h) CCNL 16/11/2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ • Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro • Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 CCNL 21/5/2018 • Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 • Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare • Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 16/11/2022 • Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 CCNL 16/11/2022 • Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022 • Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi • Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 CCNL 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 • Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ • Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo • Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) • Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero 	
Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2023 rilasciato con verbale n. 2 del 17 aprile 2023

degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 Il piano relativo al triennio 2023-2025 è una sottosezione del PIAO approvato con deliberazione n. 11 del 31 gennaio 2023</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012 Il piano relativo al triennio 2023-2025 è una sottosezione del PIAO approvato con deliberazione n. 11 del 31 gennaio 2023</p> <p>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. Il piano relativo al triennio 2023-2025 è una sottosezione del PIAO approvato con deliberazione n. 11 del 31 gennaio 2023</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 È stata validata la Relazione relativa all'anno 2022 approvata con deliberazione del 13 giugno 2023. La Relazione relativa all'anno 2023 sarà approvata entro giugno 2024.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009¹ Le informazioni richieste sono state pubblicate nell'apposita sezione Trasparenza, Performance del sito web istituzionale dell'Ente.</p>
Eventuali osservazioni		

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)

Nell'ipotesi sottoscritta sono state contrattate tutte le materie con impatto per l'Ente che, in base a quanto previsto dall'art. 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, sono oggetto di contrattazione integrativa. Così come previsto dal successivo art. 8 il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (2023-2025) mentre i criteri di ripartizione delle risorse potranno avere cadenza annuale.

Vengono di seguito illustrate singolarmente le materie oggetto di contrattazione integrativa per il triennio 2023-2025:

¹ 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.

Criteri di ripartizione, espressi in percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022]

Sono stati individuati i criteri generali da applicare per la ripartizione delle risorse disponibili complessivamente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi che sono state quantificate e costituite in via esclusiva dalla Camera di commercio di Torino, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nonché sulla base delle disponibilità di bilancio, così come dettagliato nella relazione tecnico-finanziaria sottoposta al Collegio che ha rilasciato parere positivo in data 17/04/2023.

Il dettaglio viene riportato nel successivo paragrafo 2.2

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 16.11.2022]

Sono stati individuati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come meglio dettagliato nel successivo paragrafo 2.4

Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 lettere a), b), d), e), f) e g) CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022]

Vengono definiti i criteri in base al quale possono essere attribuiti i differenziali stipendiali all'interno dell'area contrattuale così come dettagliati nel successivo paragrafo 2.5.

Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art 84 bis del CCNL 16.11.2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione [art. 7, comma 4, lettera d) CCNL 16.11.2022]

L'indennità condizioni di lavoro, in base a quanto viene disposto dall'art. 70bis del CCNL 21/05/2018, viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o che implicino maneggio di valori. La stessa deve essere graduata in relazione alla presenza di tutte o alcune delle su indicate causali nell'attività svolta dal singolo dipendente e in relazione alle caratteristiche (istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali) degli enti interessati.

Vengono confermate le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

- Attività ritenute disagiate per le modalità, gli strumenti o l'ambiente in cui devono essere svolte → €1,02
- Attività esposte a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute → €1,35
- Attività implicanti maneggio valori → €1,55
- Attività disagiate ed esposte al rischio → €2,50
- Attività disagiate e implicanti maneggio valori → € 3,00
- Attività esposte a rischio e implicanti maneggio valori → 3,50
- Attività disagiate, esposte al rischio e implicanti maneggio valori → 4,00

Le parti hanno concordato che, sulla scorta dell'analisi delle attività svolte, all'interno dell'Ente:

- la sola attività dei dipendenti che gestiscono la Cassa centrale comporta maneggio valori
- la sola attività dei centralinisti comporta disagio

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera f) CCNL 16.11.2022]

Le indennità per specifiche responsabilità possono essere attribuite, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate a tal fine destinate, ai dipendenti non incaricati di EQ, per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dal dirigente responsabile che ne formalizza la motivazione in termini di attività che comporta assunzione di responsabilità e viene dallo stesso revocata al venir meno dello svolgimento dei compiti che comportano la relativa responsabilità.

Gli importi correlati alle indennità di responsabilità sono graduati, nei limiti previsti dal CCNL, in relazione all'area contrattuale di appartenenza e alla tipologia di responsabilità attribuita sulla base di criteri che tengano conto:

- della funzione specialistica svolta o dell'incarico assegnato
- delle competenze specialistiche richieste per lo svolgimento delle funzioni svolte

- del livello di autonomia nello svolgimento dell'incarico e/o dalle complessità delle relazioni interne/esterne ad esso legate
- del personale da gestire

Vengono riconosciute le seguenti tipologie di specifiche responsabilità

TIPOLOGIE DI INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
	CAT. D Funzionari ed Elevata Qualificazione	CAT. C Istruttori
	importo	importo
Specifiche responsabilità di procedimento amministrativo e/o di progetti specifici di elevata complessità e di particolare interesse dell'ente	€ 2.500,00	
Specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività implicanti l'esercizio di elevate funzioni specialistiche		
Specifiche responsabilità derivati da compiti di coordinamento di attività con impatto trasversale per l'ente	€ 2.150,00	
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale all'interno di una unità organizzativa	€ 1.650,00	€ 1.300,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi con impatto trasversale per l'area		
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale in procedimenti complessi	€ 1.350,00	€ 1.150,00
Specifiche responsabilità di processo o fasi di processo/procedimento/progetto in autonomia		
Specifiche responsabilità di processo o fasi di processo/procedimento/progetto su indirizzo della PO	€ 900,00	€ 700,00
Specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività di ispettore metrico	€ 1.850,00	€ 1.650,00

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva [art. 7, comma 4, lettera g) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 [art. 7, comma 4, lettera h) CCNL 16.11.2022]

Le risorse disponibili per attuare welfare aziendale verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento, in applicazione a quanto disposto dall'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Nell'ambito di tali benefici, nei limiti delle risorse disponibili, e nel rispetto della normativa fiscale, i piani di welfare aziendali potranno consistere in:

1. contributi per spese sostenute dal dipendente o dai propri familiari per l'istruzione, le attività culturali o ricreative, acquisto della casa, l'assistenza a famigliari anziani o non autosufficienti, spese mediche.
2. concessione in uso di beni e servizi a favore dei dipendenti o dei propri familiari
3. erogazioni in natura di beni o servizi o buoni rappresentativi degli stessi
4. erogazioni di beni o servizi attraverso un documento di legittimazione cartaceo o elettronico (voucher nominativi).

I piani welfare aziendale sono a favore di

- dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio presso la Camera di commercio di Torino al 31 dicembre dell'anno di riferimento
- dipendenti cessati per pensionamento e/o assunti in corso d'anno in misura proporzionale alla presenza nel relativo anno di riferimento
- dipendenti comandati presso la Camera di commercio di Torino a condizione che non ne beneficino anche da parte dell'ente di appartenenza. Non ne beneficiano i dipendenti comandati a svolgere la propria attività in ente diverso dalla Camera di commercio di Torino.

L'amministrazione, inoltre, nell'ambito delle iniziative welfare, renderà disponibile per la durata del contratto decentrato un pacchetto formativo accessibile, su richiesta, a tutti i dipendenti per la partecipazione a corsi di formazione, seminari o convegni:

- della durata massima di 1 giorno (anche frazionati a ore) all'anno
- gratuiti per l'ente (anche tenuti da dipendenti dell'ente)
- riferibili agli ambiti di interesse dell'ente

Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h) CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ [art. 7, comma 4, lettera j) CCNL 16.11.2022]

Viene previsto che i compensi riconosciuti ai titolari di incarichi di EQ che svolgano attività di funzionario verbalizzante ai concorsi a premio non comportano riduzioni o abbattimenti della retribuzione di risultato.

Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [art. 7, comma 4, lettera m) CCNL 16.11.2022]

Viene dato atto che il Datore di Lavoro, al fine di controllare le interazioni con la prevenzione e la protezione dei rischi, predispone e mantiene altresì propri criteri finalizzati all'identificazione dei pericoli, alla valutazione e al controllo dei rischi legati alle proprie attività, in collaborazione con i soggetti interessati in materia di sicurezza, identificando i rischi ed eventuali pericoli presenti, per permettere di tenerli sotto controllo (nonché eliminarli laddove possibile).

La metodologia adottata per l'identificazione dei rischi e/o pericoli e la conseguente valutazione dei rischi:

- è orientata al perseguimento di un approccio decisamente attivo e preventivo nella gestione delle problematiche di sicurezza, piuttosto che reattivo a fronte di accadimenti sfavorevoli, anche se questi ultimi sono comunque presi in considerazione secondo specifiche analisi che comportino una migliore gestione della sicurezza sul lavoro;
- fornisce informazioni in merito all'identificazione, classificazione in termini di priorità e documentazione dei rischi e dei relativi controlli da attuare.

In particolare, è stata privilegiata:

- la massima partecipazione all'analisi;

- la completezza della stessa;
- la considerazione delle situazioni di routine e di quelle estemporanee;
- le problematiche legate al posto di lavoro;
- l'attività di sopralluogo dei locali camerali per la verifica dello stato manutentivo;
- le risultanze delle prove periodiche di esodo dei locali.

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 CCNL 21.5.2018 [art. 7, comma 4, lettera n) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere è al di sotto del limite imposto dall'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018, lasciando ampio margine all'instaurarsi di nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale anche considerando il limite temporale degli stessi.

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera o) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata attivata la banca delle ore.

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare [art. 7, comma 4, lettera p) CCNL 16.11.2022]

Al fine di individuare fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita che tengano conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle esigenze personali dei dipendenti, sono stati definiti i seguenti criteri:

- gli orari di apertura/chiusura al pubblico vengono stabiliti tenendo conto dei normali orari di apertura/chiusura delle scuole in modo da andare incontro alle esigenze dei genitori di accompagnare/prendere i figli a scuola
- la durata della fascia di flessibilità non deve essere inferiore all'ora
- le fasce di compresenza dei dipendenti (fasce obbligatorie) devono essere funzionali ad una gestione che miri a ottimizzare l'impiego delle persone, migliorare la qualità delle prestazioni; migliorare la fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e i rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera q) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata prevista una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera r) CCNL 16.11.2022]

Preso atto che non vi sono casi di superamento delle 48 ore settimanali medie e che non vi sono particolari necessità che comportino tali orari di lavoro, le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi sono ragioni che consentano di elevare il periodo di 6 mesi previsto dal CCNL e dalla normativa sull'orario di lavoro.

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera s) CCNL 16.11.2022]

Pur riconoscendo che il ricorso al lavoro straordinario deve essere uno strumento eccezionale dell'organizzazione del lavoro ordinario, viene stabilito che, in caso di esigenze eccezionali debitamente motivate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato a 400 ore annue. Di anno in anno i dipendenti vengono individuati dal Segretario Generale nel rispetto del limite del 2% dell'organico.

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi [art. 7, comma 4, lettera t) CCNL 16.11.2022]

In linea con quanto già fatto negli ultimi anni l'obiettivo è quello di continuare a far evolvere il sistema informativo dell'Ente in modo coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative, anche in materia di sicurezza ICT, per raggiungere risultati orientati non solo alla qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" tali da rendere

l'organizzazione sempre più agile, flessibile, sicura, caratterizzata dalla velocità e tempestività d'azione.

Si risponderà con sempre maggior attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti che dovranno essere sempre di più orientate alla capacità adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione e all'interfunzionalità. L'Ente si impegna, a tal fine, a garantire i supporti tecnologici e formativi necessari, compresa la formazione su specifiche competenze digitali.

Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 CCNL 16.11.2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto non è stata prevista una riorganizzazione che comporti istituzione di nuovi incarichi di EQ o attribuzioni di maggiori responsabilità, tali da comportare la necessità di incrementare il fondo per le posizioni organizzative con una conseguente diminuzione, per rispettare il tetto imposto dal D. Lgs. n. 75/2017, del fondo risorse decentrate.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ [art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 16.11.2022]

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ sono quelli previsti per il restante personale non dirigente ovvero:

- l'attribuzione della retribuzione di risultato è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi ed è, quindi, attuata, in unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottata dall'ente
- la valutazione prende in considerazione sia il contributo del singolo (valutato in relazione al tempo e non alla qualità) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (performance organizzativa - 40%) sia il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e di comportamenti/insieme di comportamenti organizzativi attesi dal dipendente (performance individuale - 60%)
- gli obiettivi di Ente e quelli individuali vengono definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso "raggiungibili", vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti e vengono portati a conoscenza della posizione organizzativa valutata
- il risultato viene retribuito al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente ovvero a seguito delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio e confronto periodico, verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, valutazione dei comportamenti organizzativi attesi, controllo e validazione dei risultati, misurazione e valutazione della performance individuale, esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti
- gli importi riconosciuti a titolo di risultato vengono definiti in base alle risorse disponibili a tal fine nell'anno e in base a regole di dettaglio definite dal SIPAV - prevedendo anche una differenziazione tra le diverse fasce di posizione
- il processo valutativo relativo ai titolari di incarico di EQ vede coinvolti i dirigenti e il Segretario Generale che garantisce una equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Al risultato dei titolari di incarico di EQ, nel rispetto di quanto disposto dal CCNL 16.11.2022, viene destinato tra il 15% e il 20% dello specifico fondo.

Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo [art. 7, comma 4, lettera ae) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno definito che la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022 viene attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più alta del

sistema di valutazione applicato dall'ente per il quale viene garantito un importo teorico del 30% più alto rispetto alla media degli importi teorici dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (ovvero con valutazione da 2 a 5). La valutazione più elevata potrà essere riconosciuta a una quota limitata di dipendenti corrispondente massimo al 15% dei dipendenti valutati per ciascuna Area organizzativa. In caso di arrotondamenti per eccesso all'unità del n. dei dipendenti di un'Area organizzativa, la relativa percentuale potrà anche essere superiore purché non venga mai superata nel complesso di Ente il 15%.

Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) [art. 7, comma 4, lettera af) CCNL 16.11.2022]

Le parti hanno concordato che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non sono stati individuati dipendenti da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

In occasione di scioperi che interessano la Camera di commercio di Torino, le parti hanno concordato di garantire i seguenti servizi essenziali:

- Erogazione degli emolumenti retributivi, erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che gli scioperi siano proclamati per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese: 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Rilascio Carnets ATA e certificati d'origine. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste: 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Registrazione brevetti. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste e dalle ore 9,00 alle 12,00: 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Rilascio certificati e visure del registro delle Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare d'appalto. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste: 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Depositi bilanci e atti societari. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste: 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione

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 disciplina le modalità di utilizzo del fondo non discostandosi dai principi già contrattati per il triennio 2019-2021 in base alle quali la ripartizione delle risorse che annualmente l'ente rende disponibili servono a:

- riconoscere i premi correlati alla performance organizzativa
- riconoscere i premi correlati alla performance individuale
- remunerare le indennità condizioni di lavoro, i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale) e le specifiche responsabilità ivi comprese le indennità per chi sovrintende ai concorsi a premi
- riconoscere i differenziali stipendiali
- attuare i piani welfare.

Nel rispetto della contrattazione nazionale che prevede che la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigenti di cui all'art. 67, comma 3 lettera c CCNL 21.05.2018, sia destinato alle prime tre voci e che, in particolare, almeno il 30% delle risorse disponibili sia destinato ai premi correlati alla performance individuale, le parti definiscono i seguenti criteri di ripartizione:

- a) differenziali stipendiali: vengono destinate a tale finalità le risorse stabili disponibili necessarie a garantire il riconoscimento di differenziali stipendiali al massimo al 50% del personale scrutinabile nell'anno.

- b) indennità condizioni di lavoro e i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale): max 0,5% delle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse di cui al punto d.
- c) specifiche responsabilità: tra il 7 e il 10 % delle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse di cui al punto d.
- d) compensi necessari per remunerare, con gli importi riportati nella tabella sottostante (*), i dipendenti che svolgono l'attività di verbalizzazione dei concorsi a premio premi: 100% delle risorse confluite nel Fondo per la medesima finalità
- e) premi correlati alla performance: almeno l'80% delle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse di cui al punto d.

Gli importi destinati ai premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale corrispondono rispettivamente al 40% e al 60% dell'importo complessivamente destinato alla performance

Le risorse stabili disponibili eventualmente non destinate all'attribuzione di differenziali stipendiali per raggiungimento della cifra massima attribuibile nell'anno (max 50% dei dipendenti scrutinabili) vengono utilizzate per finanziare le indennità di cui alla lettera b) e successivamente i premi di cui alla lettera e). 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 alle indennità di cui alla lettera b) e successivamente ai premi di cui alla lettera e).

(*) Importi dei compensi da riconoscere a chi svolge attività di funzionario verbalizzante ai concorsi a premio (erogabili anche alle EQ ai sensi dell'art 20 CCNL 16/11/2022). Le tipologie sono declinate nel disciplinare di gestione della micro-organizzazione e del personale

Tipologia di concorso a premio in base alla collocazione temporale	Compenso riconosciuto per ogni verbalizzazione
tipologia A	€ 85
tipologia B	€ 150
tipologia C	€ 200
tipologia D	€ 250
tipologia E	€ 300

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

L'ipotesi sottoscritta abroga esplicitamente ogni precedente accordo normativo o economico sottoscritto.

L'accordo sottoscritto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia 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

Il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente valuta le performance dei dipendenti evitando ogni forma di erogazione di compensi accessori sulla base di forme di automatismi comunque denominati ma valorizzando i dipendenti con performance elevate quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa e distingue tra la performance organizzativa e quella individuale così come richiesto dalla contrattazione nazionale

Ogni anno, si procede all'erogazione dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ solo a condizione che sia avvenuta la validazione da parte dell'OIV

della Relazione sulla Performance riferita all'anno oggetto di valutazione e che sia avvenuta la certificazione effettuata dall'OIV in base al livello di raggiungimento degli obiettivi di ente nell'anno oggetto di valutazione.

Con la contrattazione integrativa sono stati definiti i seguenti criteri in materia di valutazione della performance:

- l'attribuzione dei premi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi ed è, quindi, attuata, in unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottata dall'ente
- l'attribuzione dei premi avviene in quota parte (40% dell'importo destinato complessivamente alla performance) in relazione al contributo del singolo (valutato in relazione al tempo e non alla qualità) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (performance organizzativa) e quota parte (60% dell'importo destinato complessivamente alla performance) in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e di comportamenti/insieme di comportamenti organizzativi attesi dal dipendente (performance individuale)
- gli obiettivi di Ente e quelli individuali vengono definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso "raggiungibili", vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti e vengono portati a conoscenza del dipendente valutato
- i premi correlati alla performance vengono attribuiti al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente ovvero a seguito delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio e confronto periodico, verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, valutazione dei comportamenti organizzativi attesi, controllo e validazione dei risultati, misurazione e valutazione della performance individuale, esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti
- gli importi riconosciuti a titolo di premi correlati alla performance vengono definiti in base alle risorse decentrate disponibili a tal fine nell'anno e in base a regole di dettaglio definite dal SIPAV prevedendo una differenziazione tra le diverse aree contrattuali e un proporzionamento in relazione alla percentuale di orario di lavoro svolta e all'effettivo apporto partecipativo del dipendente.
- il processo valutativo relativo alla performance individuale vede coinvolti i diretti responsabili, i dirigenti e il Segretario Generale che garantisce una equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente

Lo stesso sistema, adeguatamente adattato alla tipologia di incarico, viene utilizzato anche per la retribuzione del risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione.

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)

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area contrattuale (progressioni economiche) avviene annualmente, di regola nel secondo semestre, mediante procedura selettiva di area contrattuale, nei limiti delle risorse disponibili a tal fine destinate nell'anno, al fine di remunerare ad una quota limitata di dipendenti, il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

Partecipano automaticamente alle procedure valutative, senza necessità di presentare alcuna domanda specifica, i dipendenti a tempo indeterminato che alla data di decorrenza della progressione:

- a) abbiano, nell'Area contrattuale di appartenenza, un periodo minimo di servizio effettivo pari a 3 anni presso la Camera di commercio di Torino o altro ente in caso di mobilità
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area contrattuale di appartenenza nei 3 anni precedenti
- c) non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nei 2 anni precedenti

La procedura selettiva per attribuire i differenziali stipendiali viene ripetuta ogni anno e prevede la formazione di distinte graduatorie per ciascuna Area contrattuale e per ciascuna area organizzativa in relazione al punteggio finale ottenuto da ciascun dipendente scrutinabile.

Il punteggio finale è quello risultante dalla somma tra:

- la media semplice delle ultime 3 valutazioni individuali annuali (a cui è attribuito peso 60%) o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora in una delle annualità non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora ciò non sia possibile per mancanza assoluta di 3 valutazioni, la media viene comunque calcolata sui 3 anni. In caso di dipendenti in mobilità la Camera di commercio di Torino concorda con l'ente di provenienza il termine perentorio entro cui deve pervenire la documentazione necessaria alla definizione delle graduatorie (valutazione della performance individuale conseguita e scala di valutazione adottata nell'ente di destinazione). Qualora l'ente di provenienza non provveda all'invio della documentazione nei termini accordati ovvero non sia stata effettuata la valutazione della performance individuale ovvero la valutazione non preveda l'attribuzione di punteggi (necessari per poter procedere alla riparametrazione rispetto alla scala utilizzata per la valutazione dalla Camera di commercio di Torino) il punteggio alla componente "valutazione della performance" verrà attribuito sulla base delle sole risultanze della valutazione della performance effettuata presso la Camera di commercio di Torino.
- l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, successivamente all'attribuzione dell'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica (a cui è attribuito peso 40%). L'esperienza professionale maturata dai 7 anni in su attribuisce un ulteriore 3% del relativo punteggio ponderato calcolato una sola volta indipendentemente dal numero di anni.

L'esperienza viene conteggiata considerando periodi di effettivo servizio calcolati in anni interi o frazione superiore ai 9 mesi, al 100% se maturata all'interno della Camera di commercio di Torino e al 50% se maturata all'interno di altri enti, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

Anni interi	3	4	5	6 e oltre
Punteggio	1	2	3	4

In caso di dipendenti aventi lo stesso punteggio finale, si terrà conto, nell'ordine:

- della media più alta della valutazione presa in considerazione
- del minor numero di differenziali/peo attribuiti all'interno dell'area contrattuale
- della maggiore anzianità di servizio in Camera di commercio
- della maggiore permanenza nel differenziale stipendiale attribuito e nell'ultima posizione economica in godimento al momento dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale qualora non siano stati attribuiti differenziali stipendiali
- della maggiore età anagrafica.

Per il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende, che ha diritto di partecipare alla procedura selettiva per le progressioni economiche previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, il periodo minimo di servizio e la valutazione presso la Camera di commercio di Torino sono da intendersi anche presso l'ente di temporanea destinazione.

L'attribuzione di differenziali stipendiali avviene in relazione alle risorse disponibili garantendo il rispetto della ripartizione delle stesse in rapporto proporzionale all'incidenza percentuale dell'Area contrattuale del personale scrutinabile e della sua distribuzione tra le aree di organizzazione con uno scostamento massimo di ± 1 per area organizzativa.

La graduatoria sarà unica per Area contrattuale (senza suddivisione per area organizzativa) qualora il numero di dipendenti scrutinabili di ciascuna area organizzativa sia tale da non garantire a tutti la possibilità di ottenere l'attribuzione del differenziale.

Eventuali somme residue saranno utilizzate per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche, in deroga al principio di proporzionalità per categoria e Area, ai soli dipendenti il cui incremento retributivo risulti compatibile con le somme residue rispettando l'ordine di graduatoria.

La decorrenza dell'attribuzione è il 1° gennaio di ciascun anno in cui vi sono risorse stabili destinate a tale finalità.

Tutti i dipendenti coinvolti vengono informati del risultato, del punteggio finale e di quello riportato in ciascuna delle due componenti.

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 contrattazione integrativa è finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio di Torino attraverso il riconoscimento di premi collegati all'impegno e la qualità della prestazione dei dipendenti, l'accrescimento delle competenze acquisite o, l'attribuzione delle varie indennità ove ne sussistono le condizioni, e attivando iniziative di welfare integrativo e di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

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

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

In data 17 aprile 2023 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate per la contrattazione integrativa del personale non dirigente dell'anno 2023, sulla base della relazione tecnico-finanziaria predisposta in data 27 marzo 2023 alla quale si rimanda per tutte le parti già definite e non oggetto di integrazione in questa sede.

La costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigente è stata effettuata con determinazione n. 2023000065 del 27 marzo 2023 per l'importo complessivo di 1.876.318,51 euro, al lordo dell'integrazione stimata di quota parte degli introiti derivanti dalla verbalizzazione dei concorsi a premio e delle risorse aggiuntive discrezionali decisa dalla Giunta.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte già illustrata nella relazione del 17 aprile 2023

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

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 verrà effettuata nel rispetto dei criteri generali di ripartizione previsti dall'ipotesi sottoscritta e riportati nella parte illustrativa della relazione.

Le risorse decentrate per l'anno 2023 quantificate per il personale non dirigente sono pari a 1.876.318,51 euro, comprensive:

- delle risorse aggiuntive di natura discrezionale per l'anno 2023 (79 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022, da riconoscere a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'ente per l'anno 2023, approvati con deliberazione n. 2022000221 del 13 dicembre 2022, nonché sulla base delle percentuali di correlazione già approvate da ultimo, sino ad eventuale diversa decisione, con la deliberazione n. 231 del 21 dicembre 2021
- delle risorse che confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21 maggio 2018 a titolo di quota parte degli introiti netti derivanti dalla verbalizzazione dei concorsi a premio stimata in 14.000,00 euro della quale si rinvia la quantificazione definitiva a conclusione dell'anno di rilevazione in corso e comunque entro la chiusura del bilancio d'esercizio. Tali risorse sono utilizzate per remunerare il personale coinvolto nella specifica attività.

Considerando che una parte delle risorse, pari a 922.000,00 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: € 803.000,00
- b) Indennità di comparto: € 119.000,00

le risorse disponibili alla contrattazione, pari a **954.318,51** euro, verranno ripartite in applicazione dei criteri sopra richiamati nel seguente modo:

- Progressioni economiche orizzontali: € 82.650,00
- Indennità per specifiche responsabilità: € 70.000,00
- Compensi per remunerare i dipendenti che svolgono l'attività di verbalizzazione dei concorsi a premio: € 14.000,00 pari al 100% dell'importo stimato in sede di costituzione relativo agli introiti derivanti dalla verbalizzazione dei concorsi a premio; tale importo sarà quantificato definitivamente a conclusione dell'anno di rilevazione in applicazione della regolamentazione interna
- Indennità condizioni di lavoro: € 460,00
- Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000: € 1.500,00
- Premi correlati alla performance organizzativa: € 314.283,40
- Premi correlati alla performance individuale: € 471.425,11

Le cifre destinate ai premi correlati alla performance potranno variare in relazione alla quantificazione delle suddette risorse di natura discrezionale che saranno rese disponibili dalla Giunta camerale in relazione al raggiungimento di specifici risultati.

Viene comunque garantita la prevalenza delle risorse variabili alle suddette finalità, nonché il minimo del 30% delle risorse variabili alla performance individuale così come richiesto dall'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022.

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

Parte già illustrata nella relazione del 17 aprile 2023

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

		% destinazione in rapporto alle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse per compensi concorsi a premio
Progressioni economiche orizzontali (*)	82.650,00	8,79%
Indennità per specifiche responsabilità	70.500,00	7,50%
Compensi per remunerare dipendenti che svolgono attività di verbalizzazione dei concorsi a premio (corrispondenti agli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997).	14.000,00	100% dell'introito stimato
Indennità condizioni di lavoro	460,00	0,05%
Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	1.500,00	0,16%
Premi correlati alla performance organizzativa	314.083,40	33,40%
Premi correlati alla performance individuale	471.125,11	50,10%
TOTALE	954.318,51	100,00%

(*) corrispondono al 50% dei dipendenti scrutinabili

Nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16 novembre 2022 si precisa che le risorse variabili, pari a 832.109,24 euro, sono destinate per:

- il 100% (ben oltre la quota prevalente come prevista dal CCNL) ai trattamenti economici relativi all'indennità per specifiche responsabilità, ai compensi per attività di verbalizzazione concorsi a premio e ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale
- il 56,62% (ben oltre del 30% come previsto dal CCNL) ai premi correlati alla performance individuale.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2023

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
922.000,00 euro (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
954.318,51 euro (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2023 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione
Il totale delle destinazioni di risorse decentrate per l'anno 2023 del personale non dirigente è pari a complessivi **1.876.318,51 euro** (totale sezioni I, II e III).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2023

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

Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a **1.044.209,27 euro** di cui 922.000,00 euro già destinati alle progressioni economiche "storiche" e alle indennità di comparto. Le restanti risorse stabili libere, pari a 122.209,27 euro vengono destinate per attribuire differenziali stipendiali (progressioni economiche orizzontali) con decorrenza 1° gennaio 2023 nel limite massimo del 50% dei dipendenti scrutinabili nell'anno (€ 82.650,00). Le ulteriori risorse disponibili saranno utilizzate per compensare le indennità condizioni lavoro e i compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14/9/2000 per un totale pari a 1.960,00 euro. I rimanenti 37.599,27 euro concorrono a finanziare la performance.

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

La valutazione relativa all'anno 2023 verrà effettuata a consuntivo nell'anno 2024 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 2022.

Alla luce del bilancio d'esercizio 2022, approvato dal Consiglio il 18 aprile 2023, 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 2022. 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 21 maggio 2023 formulato la valutazione dell'ente da cui emerge che gli obiettivi sono stati parzialmente raggiunti e pertanto la performance complessiva di ente, che risulta dalla media della misurazione dei singoli obiettivi strategici, si è attestata, dunque, al 90,97%. Quanto ai risultati sui singoli obiettivi strategici, ha evidenziato alcune criticità riscontrate nella gestione dell'ente con effetto riduttivo del punteggio rilevato (es. mancata realizzazione nei tempi programmati delle fasi afferenti la progettazione per la ristrutturazione di Torino Incontra con conseguente non utilizzo delle rispettive risorse finanziarie; non sufficiente coinvolgimento delle imprese in attività di assistenza per la digitalizzazione e l'adozione delle tecnologie 4.0.; mancato raggiungimento dei target del progetto afferente la crisi d'impresa, ...)

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 30 maggio 2023 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 13 giugno 2023 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 2022 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. È stata pre-validata dall'OIV in data 9 giugno 2023 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione definitiva avvenuta in data 14 giugno 2023. 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 2022.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente) nel corso dell'anno, emerge che il 23,4% ha ottenuto la valutazione massima 6 ovvero tra 91,67 e 100/100 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre il 3,1% 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 75,0% non ha ricevuto alcun premio mentre al 25,0% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (73,5%) 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 26,0% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 47,5% 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	2,3%
valutazione 2 ovvero tra 25 e 41,66/100	0,0%

valutazione 3 ovvero tra 41,67 e 58,32/100	0,8%
valutazione 4 ovvero tra 58,33 e 74,99/100	26,4%
valutazione 5 ovvero tra 75 e 91,66/100	47,9%
valutazione 6 ovvero tra 91,67 e 100/100	22,6%

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, dell'area contrattuale 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	0,0%
valutazione 2 ovvero tra 25 e 41,66/100	0,0%
valutazione 3 ovvero tra 41,67 e 58,32/100	0,4%
valutazione 4 ovvero tra 58,33 e 74,99/100	26,1%
valutazione 5 ovvero tra 75 e 91,66/100	52,1%
valutazione 6 ovvero tra 91,67 e 100/100	21,4%

- 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 2023, da destinare alle progressioni orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2023, sono pari a € 82.650,00. Tale cifra permette di riconoscere, rispettando il limite del 50% indicato dalla RGS come "quota limitata di dipendenti", differenziali contrattuali nelle seguenti misure stabilite dall'ipotesi di contratto integrativo:

AREA CONTRATTUALE			
Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
n. 28	n. 47	n. 4	n. 0

La procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali è definita nel dettaglio nel paragrafo 2.5

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 2022 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021. Camera di commercio di Torino.

Parte già illustrata nella relazione del 17 aprile 2023

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2022 e confronto con le corrispondenti risorse dell’anno 2021. Camera di commercio di Torino.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2023	ANNO 2022	differenza 2023-2022	ANNO 2016 (per memoria)*
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Progressioni economiche già attribuite	803.000,00	792.014,26	10.985,74	653.923,55
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	119.000,00	135.000,00	-16.000,00	147.000,00
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità				
Indennità cassa, rischio e disagio				1.300,00
Compenso di produttività	-	-	-	
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	922.000,00	927.014,26	-5.014,26	802.223,55
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	-	-	-	
Progressioni economiche (quota ancora disponibile per nuove attribuzioni)	82.650,00	62.744,29	19.905,71	8.677,59
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Posizione Organizzativa	-	-	-	273.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Alta Professionalità	-	-	-	14.884,47
Indennità per specifiche Responsabilità e	70.500,00	65.000,00	+5.500,00	
Compensi per remunerare i dipendenti che svolgono l’attività di verbalizzazione dei concorsi a premio	14.000,00	16.638,40	-2.638,40	122.250,00
Indennità correlata alle condizioni lavoro	460,00	500,00	-40,00	-
Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all’art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	1.500,00	1.400,00	100,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	314.083,40	306.665,48	7.417,92	
Premi correlati alla performance individuale	471.125,11	459.998,22	11.126,89	822.887,94
Welfare integrativo	-	-	-	-
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	954.318,51	912.946,39	41.372,12	1.241.700
(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE				

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2023	-	-	-	-
TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-	-	-	-
DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	922.000,00	927.014,26	-5.014,26	802.223,55
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	954.318,51	912.946,39	41.372,12	1.241.700,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	1.876.318,51	1.839.960,65	36.357,86	2.043.923,55 (***)

* La colonna relativa all'anno 2010 prevista dallo schema RGS della circolare 25/2012 viene sostituita con l'anno 2016 divenuto il nuovo anno di riferimento ai fini delle decurtazioni delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017.

**Il Fondo retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa (importo destinato) e Alta Professionalità (importo utilizzato) dell'anno 2017 è stato decurtato dal Fondo risorse decentrate 2018 in applicazione del CCNL 21.5.2018 così come illustrato nella relazione tecnico-finanziaria del 20 novembre 2018.

***Eccedenza di risorse decentrate anno 2016 erroneamente costituite pari a 31.681,52 euro, accertata con det. 223/A-Sg del 17 novembre 2017, recuperata integralmente in un solo anno mediante corrispondente riduzione del fondo risorse decentrate dell'2017.

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

Parte già illustrata nella relazione del 17 aprile 2023

Torino, 14 novembre 2023

VERBALE N. 06/2023

Contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2023-2025 del personale non dirigente ;

1) Contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2023-2025 del personale non dirigente

Il Collegio

- vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente, sottoscritto in data 14/11/2023 per il triennio 2023-2025
- vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria corredata alla suddetta ipotesi
- verificato che il contratto è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori
- verificato altresì che gli oneri della contrattazione rientrano tra le somme del Fondo costituito, a suo tempo certificato dal Collegio

esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa relativa al triennio 2023-2025 del personale non dirigente con i vincoli di bilancio.

21 novembre 2023

Per il Collegio
Il Presidente

GUIDA dott. Mario