



#

#

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### TRIENNIO 2021-2023

### PERSONALE DIRIGENTE

predisposta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020

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 della nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato introdotta dall'art. 57 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il 22/10/2021, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 17/12/2020 per il personale dell'Area Funzioni locali, si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dirigente relativo al triennio 2021-2023.

***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>	1/1/2021-31/12/2023
<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 DIREL



		Trasparenza, Performance del sito web istituzionale dell'Ente.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

***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 il 22 ottobre 2021 disciplina tutte le materie rimesse alla contrattazione di livello decentrato dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020 ed elencate nell'art. 45 di interesse per questa Camera di commercio ovvero:

**Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 [art. 45, comma 1, lettera a)]**

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione viene ripartito in base al seguente criterio:

- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla Giunta in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999
- al welfare integrativo viene destinato il 2,5% del totale del fondo disponibile calcolato, solo per il 2021, al netto dei risparmi generati dalla mancata erogazione dei buoni pasto durante l'anno 2020 (a causa dello svolgimento della propria funzione in modalità di smart working in fase emergenziale a seguito della pandemia da Covid 19) che si aggiungono alla quota disponibile per il welfare
- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo (fermo restando il limite minimo del 15%)
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno

**Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato [art. 45, comma 1, lettera b)]**

La determinazione della retribuzione di risultato avviene annualmente a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente e organizzativi di Area e in relazione alle risorse disponibili per tale finalità sulla base di quanto previsto dal ROUS e dal SIPAV adottati dall'Ente.

Viene in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato.

**Definizione della percentuale da riconoscere in caso di incarico ad interim di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL 17/12/2020 nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di ri-**

### **sultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza [art. 45, comma 1, lettera c)]**

Gli incarichi ad interim formalmente attribuiti a seguito della temporanea vacanza di una posizione dirigenziale possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso da riconoscere al dirigente reggente è pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico e subordinato ad una valutazione positiva del dirigente reggente.

L'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è attribuito al Segretario Generale la cui retribuzione di risultato viene calcolata anche tenendo conto dei risultati conseguiti in tale veste

### **Criteria generali per la definizione dei piani di welfare integrativo [art. 45, comma 1, lettera d)]**

Le risorse per attuare welfare aziendale, già disponibili per i dipendenti della Camera di commercio di Torino, per la quota parte destinata al personale dirigente (la quota varia in base al pro-capite quantificato di anno in anno in relazione al n. complessivo del personale che ne ha diritto, dirigente e non), verranno utilizzate per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale diversificando il più possibile le iniziative messe in atto in modo da dare a tutti la possibilità di usufruirne.

Ne sono beneficiari tutti i dirigenti a tempo indeterminato e determinato in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno in caso di assunzione e/o cessazione.

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 familiari anziani o non autosufficienti
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).

### **Criteria delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17/12/2020, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato [art. 45, comma 1, lettera e)]**

Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente con la posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del contratto nazionale e sono destinate per il 90% all'incremento del risultato del dirigente che ha reso la prestazione. La somma residuale è destinata a finanziare la retribuzione di risultato degli altri dirigenti (compreso il Segretario Generale).

I compensi per gli incarichi aggiuntivi del Segretario Generale vengono, invece, destinati interamente, salvo diverse indicazioni normative che dovessero sopraggiungere in merito, a finanziare il risultato degli altri dirigenti.

### **Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 [art. 45, comma 1, lettera f)]**

Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Considerati i servizi essenziali individuati dal CCNL del 10/4/1996 per il comparto e l'organizzazione interna della Camera di commercio di Torino, si ritiene di non esonerare alcuna posizione dirigenziale dallo sciopero.

## **Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 [art. 45, comma 1, lettera g)]**

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico precedente, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione del nuovo incarico sia pari al 75% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico.

Il valore iniziale viene riconosciuto fino allo scadere dell'incarico precedentemente ricoperto e ridotto nei successivi 2 anni, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, di 1/3 il primo anno, di un ulteriore 1/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

L'onere del differenziale riconosciuto è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 e coperto tramite, nell'ordine:

- eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato resi disponibili in conseguenza ai processi di riorganizzazione
- somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate nell'anno
- riduzione delle somme destinate alla retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo del 15%.

Qualora le risorse di cui sopra non siano sufficienti, la % di incremento dovrà essere proporzionalmente ridotta.

Tale incremento non viene riconosciuto in caso di affidamento di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, anche se in presenza di processi di riorganizzazione.

**I Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati [art. 45, comma 1, lettera h)] e il Trattamento economico del dirigente in distacco sindacali [art. 45, comma 1, lettera i)], non sono stati disciplinati non ricorrendo al momento la fattispecie e non prevedendone la sussistenza per il triennio oggetto del presente accordo**

## **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)**

In base all' accordo sottoscritto le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione vengono ripartite in base al seguente criterio:

- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla Giunta in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999
- al welfare integrativo viene destinato il 2,5% del totale del fondo disponibile calcolato, solo per il 2021, al netto dei risparmi generati dalla mancata erogazione dei buoni pasto durante l'anno 2020 (a causa dello svolgimento della propria funzione in modalità di smart working in fase emergenziale a seguito della pandemia da Covid 19) che si aggiungono alla quota disponibile per il welfare
- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo (fermo restando il limite minimo del 15%)
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno

## **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**

Il presente accordo concerne il periodo 1/1/2021-31/12/2023. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione

del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

#### 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

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

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di commercio e delle sue aree o strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell'organo politico delineati nel Rous nel titolo dedicato al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance". La performance di ente e quella di ciascuna area organizzativa o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale vengono misurate attraverso la quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati e degli impatti prodotti su utenti e stakeholder, mediante indicatori (KPI) abbinati ai singoli obiettivi (strategici e operativi) e, successivamente, valutate individuando le eventuali azioni di miglioramento.

Al fine di consentire una valutazione puntuale, i singoli indicatori riportano sia il target che ne individua il livello di raggiungimento pieno (100%) sia, quando presente, il valore soglia in corrispondenza del quale il livello di raggiungimento dell'indicatore è pari a zero.

La misurazione dei singoli obiettivi, espressa in percentuale, risulta quindi dagli indicatori ad essi riferiti. La misurazione complessiva della performance di ente e di area o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale coincide di conseguenza con la media, semplice o ponderata a seconda del peso attribuito ai medesimi obiettivi e/o ai relativi indicatori, delle singole percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici di ente o organizzativi di ciascuna area/strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

La valutazione dei risultati complessivi dell'ente compete all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e alla valutazione degli obiettivi sul livello di servizio reso concorrono i cittadini e gli altri utenti finali. Compete inoltre all'OIV la proposta alla Giunta della valutazione della performance organizzativa delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

La valutazione della performance organizzativa delle aree è, invece, di competenza del Segretario Generale.

Al termine della fase di valutazione, il risultato a consuntivo della misurazione degli obiettivi strategici ed operativi alimenta e confluisce nella Relazione sulla Performance, adottata dalla Giunta e validata dall'OIV.

#### 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)

Sdwh#rqr#shw#lqwn#frq#lhu#p hqr#lq#nd#hcol#luj hq}d#

#### 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, come per gli anni precedenti, la contrattazione decentrata è impostata in modo da continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio di Torino, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione e dando sempre maggior peso ai risultati raggiunti.

Con il presente accordo, inoltre, vengono attivate le iniziative di welfare integrativo e vengono disciplinati diversi istituti previsti dal CCNL in modo da riunire in una unica tornata contrattuale tutte le materie rimesse a tale livello.#

[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 21/05/2021 così come aggiornata con la relazione del 06/09/2021 (v. verbali Collegio Revisori dei Conti nn. 5 del 14/06/2021 e 7 del 13/09/2021)

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

Parte già illustrata nella relazione del 21.05.2021 così come aggiornata con la relazione del 06.09.2021

### **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 dall'accordo sottoscritto il 22/10/2021 e riportati nella parte illustrativa della relazione.

Le risorse decentrate per l'anno 2021 quantificate per il personale dirigente sono pari a 476.007,53 euro.

Una parte delle suddette risorse, pari a 28.317,84 euro, risulta non disponibile per la contrattazione decentrata in quanto relativa all'importo una-tantum derivante dal rinnovo contrattuale del CCNL 17/12/2020 che risulta già destinato a liquidare gli arretrati di retribuzione di risultato degli anni 2018, 2019 e 2020, sulla base delle valutazioni della performance risultanti per ciascun anno.

Le risorse disponibili alla contrattazione, pari a 447.689,69 euro, verranno ripartite in applicazione dei criteri richiamati nella relazione illustrativa nel seguente modo:

- Retribuzione di posizione: 325.571,60 euro
- Retribuzione di risultato: 110.133,20 euro
- Welfare integrativo: 11.984,89 euro (\*)

(\*) Al welfare integrativo è destinato il 2,5% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente assunto al netto dei risparmi buoni pasto anno 2020 che vengono aggiunti per il solo anno 2021  $(447.689,69 - 812,97) * 2,5\% = 11.171,92$ ;  $11.171,92 + 812,97 = 11.984,89$ .

Tale destinazione garantisce il rispetto dell'art. 57 comma 3 del CCNL Area delle Funzioni Locali in base al quale alla retribuzione di risultato deve essere destinata una quota delle risorse complessive in misura non inferiore al 15% delle stesse.

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

Arretrati anni 2018-2019-2020 già vincolati alla retribuzione di risultato in base al CCNL 17/12/2020	28.317,84
TOTALE	28.317,84

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

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	325.571,60
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	110.133,20
WELFARE INTEGRATIVO	11.984,89
TOTALE	447.689,69

### **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  
28.317,84 euro (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
447.689,69 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 dirigente è pari a complessivi 476.007,53 euro (totale sezioni I, II e III).

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

Q r q # n v l w r q r # r p p h # o r f d w # b o n w h u r # g h o n # l v r u n # g h f h q w d w # v d p l q d w # g h o n # n } l r q # s u n f h g h q w l

#### *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*

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente.

- *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 dirigente nel corso dell'anno, emerge che tutti hanno ottenuto una valutazione massima che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale ed in particolare, in ordine crescente: 95,72/100 – 96,34/100 – 98,41/100 – 99,80/100.

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

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente

### ***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 21/05/2021 così come aggiornata con la relazione del 06/09/2021

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 2021-2020	ANNO 2010 (per memoria)*
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Retribuzione di risultato	28.317,84	-	28.317,84	
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>28.317,84</b>	<b>-</b>	<b>28.317,84</b>	
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Retribuzione di posizione	325.571,60	323.933,60	1.638,00	
Retribuzione di risultato	110.133,20	112.023,92	-1.890,72	
Welfare integrativo	11.984,89	-	11.984,89	
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>447.689,69</b>	<b>435.957,52</b>	<b>11.732,17</b>	
<b>(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>				
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021	-	-	-	
<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	28.317,84	-	28.317,84	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	447.689,69	435.957,52	11.732,17	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>476.007,53</b>	<b>435.957,52</b>	<b>40.050,01</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 21/05/2021 così come aggiornata con la relazione del 06/09/2021

*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 21/05/2021 così come aggiornata con la relazione del 06/09/2021

*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 21/05/2021 così come aggiornata con la relazione del 06/09/2021

Torino,