



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

### **TRIENNIO 2019-2021**

### **PERSONALE NON DIRIGENTE**

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

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

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

#### Indice

Relazione illustrativa .....	p. 2
Relazione tecnico-finanziaria .....	p. 13

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il 15/11/2019, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 21/05/2018, si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi del 15/11/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1/1/2019-31/12/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale: presidente delegazione trattante Dirigente di Risorse finanziarie e Provveditorato, di Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato e di Anagrafe economica: componenti delegazione trattante
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP CISL FPS UIL FPL CSA RAL RSU
	Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP UIL FPL CISL FPS RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente della Camera di commercio di Torino con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale ad esclusione dei dirigenti
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo</li> <li>• criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e maggiorazione premio individuale</li> <li>• criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</li> <li>• l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché i criteri generali per la sua attribuzione</li> <li>• criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2008</li> <li>• criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</li> <li>• i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</li> <li>• correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) CCNL 21.5.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</li> <li>• linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>• elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 CCNL 21.5.2018</li> <li>• limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000</li> <li>• 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</li> <li>• elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 CCNL 21.5.2018</li> <li>• 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. 22, comma 2 CCNL 21.05.2018</li> <li>• elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</li> <li>• incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 21.5.2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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. 67 CCNL 21.5.2018</li> </ul> <p>criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p>
<b>Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2019 rilasciato con verbale del 1° aprile 2019</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</b>  Il piano relativo al triennio 2019-2021 è stato approvato con deliberazione n. 5 del 21/01/2019</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012</b>  Il piano relativo al triennio 2019-2021 è stato approvato con deliberazione n. 6 del 21/01/2019</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione.</b>  Sì, è un allegato del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009</b>  E' stata validata la Relazione relativa all'anno 2018 approvata con deliberazione del 10/06/2019. La Relazione relativa all'anno 2019 sarà approvata entro giugno 2020.</p> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009<sup>1</sup></b>  Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Trasparenza, Performance del sito web istituzionale dell'Ente.</p>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	

***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)

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

Nell'ipotesi sottoscritta sono state contrattate tutte le materie che, in base a quanto previsto dall'art. 7 comma 4 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018, sono oggetto di contrattazione integrativa. Così come previsto dal successivo art. 8 il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (2019-2021) 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 2019-2021:

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

Sono stati individuati i criteri generali da applicare per la ripartizione delle risorse 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 1°/04/2019.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018 le parti hanno verificato che l'integrazione della componente variabile del fondo risorse decentrate nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendone nel bilancio la relativa capacità di spesa, consente di remunerare adeguatamente le professionalità ed incentivare il miglioramento delle prestazioni del personale.

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e maggiorazione premio individuale [art. 7, comma 4, lettera b)]**

Sono stati individuati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (v. dettaglio 2.4) ed è stato definito che la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2019 venga attribuito, in via sperimentale, 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.

#### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [art. 7, comma 4, lettera c)]**

Vengono definiti i criteri in base al quale possono essere attribuite le progressioni economiche all'interno della categoria (v. dettaglio 2.5). In particolare le stesse potranno essere riconosciute selettivamente, nei limiti delle risorse a tal fine destinate nell'anno, a una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione e all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

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

L'indennità condizioni di lavoro, 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.

L'indennità viene 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 individuate, nei limiti previsti dal CCNL 21/05/2018, 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. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018 [art. 7, comma 4, lettera f)]**

Viene stabilito che le indennità per specifiche responsabilità possano essere attribuite, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate a tal fine destinate, ai dipendenti di categoria B, C e D che svolgano attività che comportano significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate.

L'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dal dirigente responsabile che ne formalizza la motivazione in termini di attività che comporta assunzione di responsabilità e può essere riconosciuta solo se le stesse non siano già insite nelle declaratorie della categoria/profilo di appartenenza. Possono, quindi, essere attribuite indennità per attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibile all'ordinaria e consueta attività del dipendente.

L'indennità per specifiche responsabilità viene revocata dal dirigente 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 alla categoria 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

### **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)]**

Per il triennio 2019-2021 le parti hanno concordato che non vi è interesse a disciplinare tale materia

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

Le risorse disponibili per attuare welfare aziendale - Euro 100.000,00 annui - verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento, in applicazione a quanto disposto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Le parti concordano nel diversificare il più possibile le iniziative messe in atto in modo da dare a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire dei benefici accordati nell'ambito del welfare aziendale.

Ne saranno beneficiari tutti i dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

I dipendenti cessati per pensionamento e/o assunti in corso d'anno beneficeranno delle iniziative welfare attivate dall'ente in misura proporzionale alla presenza nel relativo anno di riferimento.

Nell'ambito dei benefici sopra riportati, 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).

### **Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) CCNL 21.5.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [art. 7, comma 4, lettera J)]**

Le parti hanno concordato che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto non sono previsti per i titolari di posizioni organizzative ulteriori compensi oltre alla 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)]**

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), prendendo in considerazione:

- attività di routine e non di routine
- attività di tutte le persone che hanno accesso sul luogo di lavoro (inclusi fornitori e visitatori)
- comportamenti delle persone, capacità ed altri fattori umani con adozione degli indici di attenzione previsti
- le infrastrutture, le attrezzature ed i materiali presenti sul luogo di lavoro (compresi quelli introdotti nell'Ente da parte di terzi)
- le variazioni occorse o previste nell'organizzazione aziendale, nelle sue attività o nei materiali trattati
- la progettazione delle aree di lavoro, dei processi, delle installazioni, dei macchinari e delle attrezzature, delle procedure operative e dell'organizzazione di lavoro, inclusa la loro adattabilità alle capacità umane, secondo principi di progettazione ergonomica delle attività.

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 della 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 fisso e di quelle al posto di lavoro mobile;
- l'attività di sopralluogo dei locali camerali per la verifica dello stato manutentivo;
- l'attività di sopralluogo dei locali in cui si rendesse necessario svolgere attività istituzionali;
- le risultanze delle prove periodiche di esodo dei locali.

Vengono previste modalità operative che prevedano il coinvolgimento (informativo, formativo e operativo) dei lavoratori anche attraverso su una serie di incontri e sopralluoghi, a vari livelli. Tali attività vengono sviluppate con la partecipazione del R.S.P.P., del Medico Competente e degli RLS.

### **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)]**

Le parti hanno concordano che per il triennio 2019-2021 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 21.5.2019, 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. 38-bis del CCNL del 14.9.2000 [art. 7, comma 4, lettera o)]**

Le parti hanno concordato che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata attivata la banca delle ore.

Nell'attesa di attivare la banca delle ore, a decorrere dall'anno 2020, e comunque da quando i sistemi informatici verranno aggiornati, sarà però possibile accantonare per ciascun mese ore di straordinario autorizzato nel limite di una giornata lavorativa da usufruire come riposo compensativo entro i 3 mesi successivi, anche accumulando le ore dei diversi mesi

**Criteria 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)]**

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 in contro 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

Sempre in un'ottica di maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, a decorrere dall'anno 2020, e comunque da quando i sistemi informatici verranno aggiornati, la pausa pranzo avrà durata minima di 30' da effettuare nella fascia 12.30-14.30. Con la medesima decorrenza la fascia obbligatoria del pomeriggio terminerà alle ore 15.45. Tale modifica viene introdotta in via sperimentale per la durata del contratto e non comporterà la modifica degli orari di apertura degli uffici al pubblico.

Verrà, inoltre, avviato uno studio di fattibilità di attivazione dello smart working all'interno della Camera di commercio di Torino: l'ente si impegna ad individuare, tra le attività svolte, quali potrebbero essere eventualmente oggetto di smart-working, cui seguirebbe una fase di sperimentazione con modalità concordabili con la parte sindacale

**Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 CCNL 21.5.2018 [art. 7, comma 4, lettera q)]**

Le parti hanno concordato che per il triennio 2019-2021 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. 22, comma 2 CCNL 21.05.2018 [art. 7, comma 4, lettera r)]**

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 2019-2021 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. 38 del CCNL 14.9.2000 [art. 7, comma 4, lettera s)]**

Le parti, pur riconoscendo che il ricorso al lavoro straordinario deve essere uno strumento eccezionale dell'organizzazione del lavoro ordinario, hanno stabilito in 400 ore il limite massimo individuale di lavoro straordinario che può essere autorizzato in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Di anno in anno i dipendenti vengono individuati dal Segretario Generale

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

In linea con quanto già fatto negli ultimi anni l'obiettivo è quello di continuare a sviluppare il funzionamento dell'Ente in modo coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative per raggiungere ri-

sultati 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, 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.

**Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 21.5.2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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. 67 CCNL 21.5.2018 [art. 7, comma 4, lettera u)]**

Nell'anno 2019 è stato concordato un incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di un importo annuo pari a € 52.850,00.

Qualora nel successivo biennio 2020-2021 si procedesse ad una riorganizzazione che comporti istituzione di nuove posizioni organizzative 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, le parti si sono impegnate a riaprire la contrattazione su questa specifica materia.

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [art. 7, comma 4, lettera v)]**

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, è stato definito che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa siano gli stessi 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 che verranno definite dal SIPAV - previa informazione alla parte sindacale - prevedendo anche, eventualmente, una differenziazione tra le diverse fasce di posizione organizzativa
- il processo valutativo relativo alla posizione organizzativa 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 posizione organizzativa viene destinato il 15% dello specifico fondo.



## 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)

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21/05/2018 l'accordo prevede che la ripartizione delle risorse che annualmente l'ente rende disponibili debba garantire:

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

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa vengano quindi ripartite e utilizzate con modalità tali da:

- promuovere, anche attraverso esse, il coinvolgimento del personale nei miglioramenti dei servizi prestati, sulla base dei risultati raggiunti dall'ente
- riservare risorse finanziarie di natura stabile, per consentire il riconoscimento, in modo selettivo e nel rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente, dal CCNL e in sede di contrattazione integrativa, di progressioni economiche all'interno della categoria garantendo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni
- riconoscere ai dipendenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale mantenendo nel tempo tali importi in linea con gli anni precedenti
- corrispondere ai dipendenti individuati sulla base dei criteri generali definiti in contrattazione decentrata integrativa le indennità di responsabilità e l'indennità condizioni di lavoro

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

- le risorse stabili vengono destinate:
  - ✓ a garantire il pagamento dell'indennità di comparto al personale che si prevede di assumere nell'anno di riferimento
  - ✓ alle progressioni economiche orizzontali da attribuire in modo programmato nel tempo. Qualora l'ammontare della cifra delle risorse stabili complessivamente libere per l'anno sia inferiore a 20.000 euro le parti si incontrano per valutare se non attribuire progressioni economiche per quell'anno destinando quella cifra interamente ai premi correlati alla performance
  - ✓ ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al fine di contenere nel tempo la riduzione degli stessi in relazione ai livelli degli anni precedenti (per la cifra rimanente a seguito delle destinazioni di cui ai punti precedenti)
- le risorse variabili vengono destinate:
  - ✓ per compensare le specifiche responsabilità attribuite: nel limite massimo della cifra destinata nell'anno 2017 alla medesima finalità
  - ✓ per compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite sulla base dei criteri specificati nel presente accordo, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale): nel limite massimo dell'1,5%
  - ✓ per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale: la differenza tra l'ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti a cui si aggiungono le risorse stabili non utilizzate per l'indennità di comparto e l'attribuzione delle progressioni economiche. A tale ultima finalità vengono anche destinati tutti i risparmi di pagamento dell'anno delle altre voci stabili e variabili.

Le parti hanno concordato di mantenere validi i suddetti criteri per il triennio 2019-2021 fatto salvo il caso in cui vi sia necessità di modificarli a seguito di riduzione/incremento delle risorse disponibili, novità normative o introdotte da successivi CCNL

### 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

Sottoscrivendo un contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2019-2021 su tutte le materie rimandate a tale livello, sono implicitamente abrogati tutti i contratti decentrati sottoscritti negli anni, fatto salvo il contratto decentrato in materia di telelavoro sottoscritto il 16/04/2012 e parzialmente modificato il 19/12/2017 e l'accordo in materia di servizi essenziali da garantire in caso di sciopero del 23/12/2011.

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 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 ed attualmente in fase di aggiornamento, così come già per gli anni passati 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 della retribuzione di risultato 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 primi 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%) 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%) 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 che verranno definite dal SIPAV - previa informazione alla parte sindacale - prevedendo una differenziazione tra le diverse categorie e un riproporzionamento 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 posizione organizzativa.

## 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)

Il contratto sottoscritto prevede che per ciascun anno in cui vi sono risorse disponibili per tale finalità vengano riconosciute selettivamente progressioni economiche all'interno della categoria ad una quota limitata di dipendenti in base ai seguenti criteri:

- tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo (pari a 36 mesi) di permanenza nella posizione economica in godimento presso la Camera di commercio di Torino, sono scrutinabili ai fini dell'attribuzione della progressione economica
- le progressioni economiche vengono attribuite con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno in cui vi sono risorse stabili destinate a tale voce
- per ciascun anno in cui, in applicazione dei criteri di destinazioni previsti dal presente contratto, vi sono risorse per attribuire le progressioni economiche, viene ripetuta tutta la procedura
- l'attribuzione delle progressioni economiche avviene, nei limiti delle risorse destinate a tale finalità, garantendo il rispetto della ripartizione delle progressioni economiche attribuibili in rapporto proporzionale all'incidenza percentuale della categoria di inquadramento del personale scrutinabile (proporzionalità per categoria) e della sua distribuzione tra le aree di organizzazione (proporzionalità per area) con uno scostamento massimo di  $\pm 1$  per area.
- 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 punteggio finale determinato in base ai criteri generali
- la progressione economica viene attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto il punteggio maggiore in relazione al numero di progressioni che potranno essere attribuite per categoria e area. Il punteggio finale preso in considerazione è dato dalla somma tra la media delle risultanze della valutazione della performance individuale conseguite in Camera di commercio di Torino nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione (a cui è attribuito peso 55%) e l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nella posizione economica in godimento (a cui è attribuito peso 45%).
- L'esperienza viene conteggiata in anni interi, al 100% se maturata all'interno della Camera di commercio di Torino e al 50% se maturata all'interno di enti del comparto per i dipendenti assunti in Camera di commercio tramite procedure di mobilità, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

<b>Anni interi</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>6-7</b>	<b>8-9</b>	<b>10-12</b>	<b>13 e oltre</b>
<b>Punteggio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

- in caso di dipendenti aventi lo stesso punteggio finale, ai fini dell'attribuzione della progressione economica si terrà conto, nell'ordine:
  - della media più alta della valutazione del triennio
  - della maggiore anzianità di servizio in Camera di commercio
  - del minor numero di passaggi all'interno della categoria
- 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**

Essendo già stata predisposta la relazione tecnico-finanziaria in sede di costituzione del fondo decentrato anno 2019, si rimanda per le parti di pertinenza alla relazione del 21/03/2019 (v. verbale Collegio Revisori dei Conti del 01°/04/2019)

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

Parte già illustrata nella relazione del 21/03/2019

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

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 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 2019 quantificate per il personale non dirigente sono pari a 1.071.051,99 euro. A tale cifra si dovrà eventualmente aggiungere, con riferimento alle risorse variabili di natura discrezionale, le quali necessitano di un apprezzamento dell'organo di direzione politica, l'ammontare che sarà quantificato e reso effettivamente disponibile all'interno del fondo risorse decentrate a consuntivo, successivamente alla verifica del positivo raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e ferma restando la puntuale quantificazione delle risorse correlate agli obiettivi sulla scorta dei criteri definiti.

Devono, inoltre, essere anche aggiunte le risorse che confluiranno nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21.5.2008 (come meglio specificato nella relazione tecnico-finanziaria alla costituzione del fondo, si tratta di introiti per "Concorsi a premio") il cui importo sarà quantificato a conclusione dell'anno di rilevazione e che saranno utilizzate per remunerare il personale coinvolto nella specifica attività

Considerando che una parte delle risorse, pari a 785.018,77 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: € 650.018,77
- b) Indennità di comparto: € 135.000,00

Le risorse disponibili alla contrattazione, pari a 286.033,22 euro, verranno ripartite in applicazione dei criteri sopra richiamati nel seguente modo:

- Progressioni economiche orizzontali: € 113.582,07
- Indennità per specifiche responsabilità: € 73.000,00
- Indennità condizioni di lavoro: € 1.900,00
- Premi correlati alla performance organizzativa: € 39.020,46
- Premi correlati alla performance individuale: € 58.530,69

La cifra destinata all'ultima voce in elenco potrà 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 nonché dei risparmi di pagamento in corso d'anno.

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. 68 del CCNL 21/05/2018.

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

Progressioni economiche orizzontali già attribuite	650.018,77
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>785.018,77</b>

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

Progressioni economiche orizzontali	113.582,07
Indennità per specifiche responsabilità	73.000,00

Indennità condizioni di lavoro	1.900
Premi correlati alla performance organizzativa	39.020,46
Premi correlati alla performance individuale	58.530,69
TOTALE	286.033,22

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

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2019

### *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  
785.018,77 euro (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
286.033,22 euro (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare  
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2019 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  
Il totale delle destinazioni di risorse decentrate per l'anno 2019 del personale non dirigente è pari a complessivi 1.071.051,99 euro (totale sezioni I, II e III).

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

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2019

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

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

Come meglio dettagliato nella relazione tecnico-finanziaria del 21/03/2019 le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità nel fondo sono pari a € 898.600,84 di cui € 785.018,77 già destinati alle progressioni economiche "storiche" e alle indennità di comparto. Le restanti risorse stabili libere, pari a € 113.582,07 vengono destinate tutte per attribuire progressioni orizzontali - utilizzo con natura certa e continuativa - con decorrenza 1° gennaio 2019.

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

La valutazione relativa all'anno 2019 verrà effettuata a consuntivo nell'anno 2019 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 2018.

A seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo, vista la relazione della struttura di supporto, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con propria relazione del 21 maggio 2019 ad oggetto "Verifica annualità 2018" ha formulato la valutazione della performance della Camera di commercio di Torino nel suo complesso che è risultata pari al 100% per gli obiettivi da 1 a 7, al 70% per l'obiettivo 8, al 50% per l'obiettivo 9 e all'85% per l'obiettivo 10; nell'ambito dell'analisi ha altresì evidenziato che "la maggioranza degli indicatori individuati risultano al 31/12 pari o su-

*periori al valore target previsto ivi compresi quelli relativi alla qualità percepita dall'utenza camerale e alla efficienza interna" e ha quindi provveduto a formulare la proposta di valutazione della performance individuale del Segretario Generale.*

Successivamente, con propria deliberazione la Giunta, aderendo alla proposta di valutazione formulata dall'OIV, ha effettuato la valutazione della performance individuale 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 10 giugno 2019 è stata approvata la Relazione sulla performance, documento nel quale sono stati illustrati i risultati organizzativi e individuali raggiunti in applicazione del sistema di valutazione. Tale relazione è stata pre validata dall'OIV in data 4 giugno 2019 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione ufficiale avvenuta in data 17 giugno 2019. La Relazione sulla performance e la conferma di validazione dell'OIV, unitamente al successivo pagamento, nel mese di giugno, della retribuzione di risultato e del compenso incentivante la produttività individuale, hanno chiuso il ciclo della performance riferito all'anno 2018.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente) nel corso dell'anno, di cui si riporta di seguito il dettaglio, emerge che il 19% ha ottenuto la valutazione massima 6 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre l'8,7% si posiziona nei punteggi più bassi della scala di valutazione per valutazione assolutamente negativa 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 30,8% non ha ricevuto alcun premio mentre al 69,2% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (72,3%) 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 29,7% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 42,6% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori ai risultati attesi.

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

Nessun premio	- 0%
valutazione 2	- 0%
valutazione 3	- 0%
valutazione 4	- 0%
valutazione 5	- 75%
valutazione 6	- 25%

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

nessun premio	- 2,7%
valutazione 2	- 0,3%
valutazione 3	- 5,8%
valutazione 4	- 30,1%
valutazione 5	- 42,2%
valutazione 6	- 18,9%

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 individuali di produttività sono

predefiniti, annualmente, anche in considerazione della responsabilità affidate, della categoria di inquadramento e, ovviamente, della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno.

Analizzando l'ammontare complessivo dei premi distribuiti si rileva che la prevalenza delle risorse erogate è stata utilizzata per riconoscere premi ai più meritevoli e con performance individuali più elevate (valutazioni 5 e 6); 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 DIRIGENTE

nessun premio	- 0,0%
valutazione 2	- 0,0%
valutazione 3	- 0,0%
valutazione 4	- 0,0%
valutazione 5	- 74,4%
valutazione 6	- 25,6%

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

Nessun premio	- 0,0%
valutazione 2	- 0,2%
valutazione 3	- 5,0%
valutazione 4	- 29,9%
valutazione 5	- 44,5%
valutazione 6	- 20,4%

#### *- 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 2019, da destinare alle progressioni orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2019, sono pari a € 113.582,07 di cui 3.592,81 già vincolate per il personale in comando presso l'Ente. Tale cifra permette di riconoscere una progressione orizzontale a circa il 40% dei dipendenti scrutinabili quindi ben al di sotto del 50% del limite indicato dalla RGS come "quota limitata di dipendenti".

La procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è quella descritta nella parte illustrativa della presente relazione.

#### **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 2019 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2018. Camera di commercio di Torino.*

Parte già illustrata nella relazione del 21/03/2019



Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2019 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2018. Camera di commercio di Torino.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2019	ANNO 2018	differenza 2019-2018	ANNO 2010 (per memoria)*
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Progressioni economiche già attribuite	650.018,77	689.548,35	-39.529,58	
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00	135.000,00	0,00	
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità				
Indennità cassa, rischio e disagio				
Compenso di produttività	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>785.018,77</b>	<b>824.548,35</b>	<b>-39.529,58</b>	
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	-	-	-	
Progressioni economiche (quota ancora disponibile per nuove attribuzioni)	113.582,07	0	113.582,07	
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Posizione Organizzativa	-	-	-	
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Alta Professionalità	-	-	-	
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità	73.000,00	115.000,00	-42.000,00	
Indennità correlata alle condizioni lavoro	1.900,00	1.000,00	900,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	39.020,46	97.393,24	157,91	
Premi correlati alla performance individuale	58.530,69			
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>286.033,22</b>	<b>213.393,24</b>	<b>72.639,98</b>	
<b>(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>				
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2019	-	-	-	
<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	785.018,77	824.548,35	-39.529,58	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	286.033,22	213.393,24	72.639,98	
(eventuali ) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>1.071.051,99</b>	<b>1.037.941,59</b>	<b>33.110,40</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

NB: La cifra destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale sarà incrementata dell'eventuale cifra che la Giunta renderà disponibile al raggiungimento di specifici obiettivi e dei risparmi di pagamento dell'anno.

***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 21/03/2019

*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 21/03/2019

*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 21/03/2019

Torino, 21/11/2019

