



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

PERSONALE NON DIRIGENTE

ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 1°.4.1999, come sostituito dall'articolo 4 del CCNL 22.1.2004 e dell'articolo 40, comma 3-sexies D.Lgs 165/2001

redatte 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

Indice

Relazione illustrativa	p. 2
Relazione tecnico-finanziaria	p. 7

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il 29/11/2017, nel rispetto del modello di relazioni sindacali vigente, si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2017 che disciplina le modalità di utilizzo delle risorse e il rimborso spettante in caso di telelavoro.

Per le parti non disciplinate da tale ipotesi, invece, conservano efficacia i contratti decentrati vigenti.

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi del 29/11/2017
Periodo temporale di vigenza		Annualità 2017 per le modalità di utilizzo delle risorse Dal 2018 per ulteriori materie
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): CGIL/FP CISL FPS UIL FPL RSU
		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP 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)		Modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 Trattamento economico accessorio collegato all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità Rimborso forfettario riconosciuto in caso di telelavoro con tecnologia VDI e linea di collegamento internet propria
Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2017 rilasciato con verbale n. 13 del 14/11/2017
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 Il piano relativo al triennio 2017-2019 è stato approvato con deliberazione n. 3 del 23/01/2017 È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012 Il piano relativo al triennio 2017-2019 è stato approvato con deliberazione n. 12 del 23/01/2017 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. Sì, è un allegato del Piano triennale di prevenzione della corruzione

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 E' stata validata la Relazione relativa all'anno 2016 approvata con deliberazione n. 76 del 22/05/2017. La Relazione relativa all'anno 2017 sarà approvata entro giugno 2018.</p> <p>E' 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 sull'apposita sezione Trasparenza, Valutazione e Merito 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)

Vengono di seguito illustrate singolarmente le materie oggetto di contrattazione decentrata nell'anno 2017:

Modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017

Essendo una materia che la contrattazione nazionale rimette a livello decentrato con cadenza annuale, per il 2017 le parti hanno contrattato, nell'ambito dei criteri generali già individuati nelle contrattazioni precedenti, l'esatta quantificazione delle risorse da destinare alle varie finalità per l'anno 2017 così come dettagliato nell'apposita sezione della relazione tecnico-finanziaria.

Trattamento economico accessorio collegato all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità

Ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f) CCNL 1.4.1999, le risorse decentrate possono essere utilizzate per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale. Tali fattispecie, i criteri nonché i relativi valori sono oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 1.4.1999.

Con l'ipotesi sottoscritta viene stabilito che, stante l'evolversi delle responsabilità in materia di ispezioni metriche, la specifica responsabilità per attività di ispettore metrico, già individuata come fattispecie e criteri con i precedenti contratti integrativi decentrati, con decorrenza 1° gennaio 2018 viene corrisposta nel valore di € 1.850,00 mensili per la categoria D e € 1.650,00 mensili per la categoria C.

Rimborso forfettario riconosciuto in caso di telelavoro con tecnologia VDI e linea di collegamento internet propria

In base all'art. 1 CCNL 14.9.2000 in sede di contrattazione decentrata integrativa deve essere definita l'entità dei rimborsi forfettari delle spese sostenute dal telelavoratore per consumi energetici e telefonici. Considerato che utilizzando la tecnologia VDI viene utilizzata la linea di collegamento internet del lavoratore, viene stabilito un rimborso forfettario di 110 euro al mese.

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.

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)

I criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate, in quanto criteri generali, sono stati individuati dalla contrattazione decentrata del 6 marzo 2008 relativa al biennio economico 2008/2009 e richiamati dai successivi contratti decentrati perché ancora rispondenti al quadro normativo vigente.

In particolare tali criteri permettono di utilizzare le risorse decentrate in modo da garantire la corresponsione dell'indennità di comparto e della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, l'attribuzione di progressioni economiche e l'erogazione delle indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

L'applicazione dei criteri contrattati, quindi, nei limiti delle disponibilità del fondo, permette di:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto e al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità
- riconoscere selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, progressioni economiche, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno e in rapporto alla categoria d'inquadramento.
- mantenere la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto
- erogare le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

In applicazione di tali criteri, l'ipotesi sottoscritta definisce la modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 prevedendo quale deroga l'utilizzo dei risparmi di pagamento già nell'anno 2017 per integrare l'importo destinato alla corresponsione del compenso incentivante la produttività.

Per quanto riguarda le progressioni economiche, la quantificazione delle risorse decentrate destinate a tal fine, permette di attribuire PEO con decorrenza 1/1/2017 a circa il 9% degli aventi diritto che, a conclusione del processo selettivo, risultino più meritevoli di incremento retributivo fisso a fronte di maggiore competenza all'interno della categoria e del profilo professionale d'inquadramento in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno in base ai criteri contrattati a livello decentrato nel 2005 e ripresi, dettagliati e integrati dal "Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione" adottato dall'Ente a seguito delle novità introdotte in materia dal D.Lgs. 150/2009.

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

Così come previsto dal modello di relazioni sindacali la contrattazione è stata impostata per focalizzare l'attenzione sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate che, in base all'articolo 4 del CCNL 22.1.2004, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Pertanto, la contrattazione disciplina la sola annualità economica 2017, avendo ad oggetto le modalità di utilizzo delle risorse e facendo specifico riferimento al fondo dell'anno 2017.

Parallelamente sono state disciplinate materie demandate alla contrattazione (Trattamento economico accessorio collegato a specifiche responsabilità e rimborso forfettario telelavoro) i cui effetti decorrono dal 2018.

Per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione, si precisa che le relazioni sindacali sono sempre state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, e su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 165/2001, le decisioni in merito all'"organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro" sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione e quindi sottratti alla contrattazione decentrata. Ogni eventuale disciplina in merito derivante da precedenti accordi deve intendersi disapplicata.

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

La Camera di commercio di Torino, applicando sin dall'anno 2002 un ampio e coordinato "Sistema di Valutazione permanente - SVP", 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.

A decorrere dall'anno 2011 ha provveduto, ove necessario, ad adattare il proprio sistema di valutazione ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 attraverso l'approvazione del "Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione (SIPAV)".

Il SIPAV, nella parte dedicata al sistema di valutazione della performance definisce le modalità attraverso cui vengono analizzate e valutate, anche attraverso specifici indicatori, la performance complessiva dell'Ente, delle singole unità organizzative e di tutto il personale dell'Ente.

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 merito al raggiungimento del livello minimo di servizio erogato dall'ente nell'anno oggetto di valutazione.

Al fine di accrescere la cultura della performance collegata direttamente ai risultati ottenuti dal singolo dipendente che assume valore solo a fronte della qualità complessiva della performance "di squadra", i premi collegati alla performance del personale sono strettamente correlati, per una percentuale pari rispettivamente al 20% per il personale dirigente e al 40% per il restante personale, alla "performance organizzativa" intesa quale risultato complessivo della Camera di commercio di Torino (individuato in rapporto anche alla valutazione del Segretario Generale) e al risultato complessivo dell'Area di appartenenza, solo per il personale non dirigenziale (individuato anche in rapporto alla valutazione del dirigente responsabile dell'Area stessa nella misura, rispettivamente, del 25% e del 15% e varia - in incremento o decremento - al variare del risultato complessivo dell'ente e dell'unità organizzativa).

Per quanto concerne la valutazione della performance individuale il processo di valutazione è governato attribuendo a ciascun dipendente specifici obiettivi individuali che rispondano alle caratteristiche di essere sfidanti, misurabili, raggiungibili e portino risultati sostanziali e miglioramenti per i servizi offerti all'utenza o per l'organizzazione interna. Ciascun obiettivo si articola in azioni (il "cosa"), comportamenti da adottare (il "come"), parametri di misurazione e "peso percentuale" rispetto al totale degli obiettivi assegnati alla persona.

A fronte degli obiettivi assegnati, ogni dipendente nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento viene valutato (ed eventualmente premiato) al termine delle varie fasi del processo di gestione per obiettivi (assegnazione obiettivi, verifica intermedia sullo stato d'avanzamento obiettivi, valutazione finale).

La valutazione è differente per ciascun dipendente e si articola - così come previsto dalla metodologia adottata - su una scala di 7 valori possibili di risultati attesi, che verranno poi ridefiniti in base alla ponderazione correlata al peso percentuale di ciascun obiettivo.

Con il punteggio 0 o 1 il livello della prestazione non consente di attribuire alcun compenso. Solo coloro che ottengono il punteggio più alto "6" ottengono l'importo massimo previsto a budget e predeterminato dalla metodologia di valutazione.

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)

Le progressioni economiche orizzontali (da ora "PEO") sono sempre state e continueranno ad essere attribuite nell'ambito dei principi generali previsti dal CCNL 31.3.1999 all'articolo 5 in maniera selettiva attraverso la metodologia di valutazione adottata nel tempo, escludendo ogni forma di automatismo e mai prevedendo periodi di "anzianità" (mero conteggio di anni lavorati), bensì ove previsto dal CCNL,

inserendo il concetto dell'“esperienza” lavorativa (anni lavorati acquisendo esperienza utile alla crescita della competenza e quindi all'efficacia del modello organizzativo/ente nel suo complesso).

Il processo di valutazione delle competenze finalizzato all'attribuzione delle PEO discende da politiche gestionali e retributive adottate dall'Ente nel rispetto dei principi del D.Lgs. 165/2001 di cui all'art. 1 c.1 lett. c) (*“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*), all'art. 7 c. 5 (*“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*) ed all'art. 52 c. 1 bis così come modificato dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009 (*“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore”*), le cui previsioni sono state recepite dal 2011 nel Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione – SIPAV.

Le progressioni economiche vengono riconosciute solo ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo, in relazione:

- alle risorse e al numero di progressioni che nell'anno sono state specificamente dedicate a tale finalità
- allo sviluppo nel medio periodo delle competenze professionali ovvero della professionalità acquisita dal dipendente in rapporto alla categoria d'inquadramento ed alla retribuzione posseduta.

La metodologia di valutazione in vigore oggi si inserisce nel più ampio “sistema di valutazione permanente” e nel modello di gestione “per competenze”, dove per tale concetto s'intende l'insieme di conoscenze (il “sapere”), di capacità (il “saper fare”, cioè mettere in pratica le conoscenze possedute) e i comportamenti/attitudini (il “come” si affronta il proprio ruolo/mestiere professionale) in rapporto al profilo professionale e di competenza previsto nell'Ente.

[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 decentrata è finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio di Torino continuando ad incentivare l'impegno e la qualità della prestazione anche attraverso il riconoscimento selettivo e mirato di un incremento retributivo fisso, in rapporto al profilo e alla categoria d'inquadramento, a fronte dello sviluppo nel medio periodo delle competenze professionali ovvero della professionalità acquisita.

[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 2017, si rimanda per le parti di pertinenza alla relazione del 13/11/2017 (v. verbale Collegio Revisori dei Conti n. 13/2017)

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte già illustrata nella relazione del 13/11/2017

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

Come già esposto nella relazione illustrativa la Camera di commercio di Torino ha sottoscritto in data 29 novembre 2017 un'ipotesi di nuovo accordo decentrato integrativo per l'annualità 2017 che disciplina le modalità di utilizzo delle risorse.

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 è stata effettuata nel rispetto dei criteri generali di ripartizione già definiti nel contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente sottoscritto il 6 marzo 2008 e tutt'ora in vigore.

Tali criteri, nei limiti delle disponibilità del fondo, mirano a:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto e al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità
- riconoscere selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, progressioni economiche, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno e in rapporto alla categoria d'inquadramento.
- mantenere la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto
- erogare le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

L'articolo 3 comma 2 del richiamato contratto decentrato prevede i seguenti criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse:

- "le ulteriori risorse stabili liberate e residuali, a seguito dell'attribuzione delle progressioni orizzontali con atti gestionali, in applicazione dei criteri di cui al contratto decentrato integrativo del 2006, vengono utilizzate per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali
- almeno il 9% delle risorse variabili dell'anno da destinare, per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità
- al massimo l'1% delle risorse variabili dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio
- il restante delle risorse variabili dell'anno da destinare, per il compenso incentivante variabile conseguente al sistema di valutazione".

L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta definisce la modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 tenendo conto che

- le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono comprensive dell'importo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999.
- la Giunta ha quantificato in € 843.546,84 (compreso l'1,2% di cui sopra) le risorse aggiuntive discrezionali massime che saranno rese disponibili previo verifica del raggiungimento degli obiettivi individuati dalla stessa Giunta con deliberazione n. 107 del 10 luglio 2017.
- a valere sul fondo 2017, ai sensi dell'art. 40 c.3-quinquies del D. Lgs. 165/2001, viene recuperata l'eccedenza (pari a € 31.681,52) rispetto al fondo erroneamente costituito nel 2016.
- i risparmi di pagamento vengono utilizzati nell'anno stesso per la corresponsione del compenso incentivante la produttività.

Le risorse decentrate per l'anno 2017 quantificate per il personale non dirigente sono pari a 2.025.305,00 euro.

In applicazione dei criteri sopra richiamati, occorre considerare che, una parte delle risorse, pari a 1.207.522,21 euro, risulta già vincolata per le seguenti finalità:

- a) Progressioni economiche orizzontali già attribuite al personale in servizio: € 651.387,74
- b) Indennità di comparto: € 139.000,00
- c) Retribuzione di posizione e risultato per incaricati di posizione organizzativa: € 273.000,00
- d) Retribuzione di posizione e risultato per incaricati di Alte Professionalità: € 14.884,47
- e) Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità: € 127.250,00 (13,80%)
- f) Indennità cassa, rischio e disagio: € 2.000,00 (0,22%)

Le restanti risorse disponibili alla contrattazione, pari a 817.782,79 euro, vengono ripartite in applicazione dei criteri sopra richiamati nel seguente modo:

- Progressioni economiche orizzontali: € 24.787,95
- Compenso incentivante la produttività: € 792.994,84. In tal modo la contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi una quota prevalente (85,99%) delle risorse variabili del fondo relativo all'anno 2017.

La cifra destinata al compenso incentivante la produttività potrà variare in relazione alla quantificazione delle 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.

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

Progressioni economiche orizzontali già attribuite	651.387,74
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	147.000,00
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 e compensi collegati al grado di responsabilità	127.250,00
Indennità cassa, rischio e disagio	2.000,00
TOTALE	1.207.522,21

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Progressioni economiche (quota disponibile per nuove attribuzioni)	24.787,95
Compenso incentivante la produttività	792.994,84
TOTALE	817.782,79

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2017

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
1.207.522,21,00 euro (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
817.782,79 euro (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2017 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione
Il totale delle destinazioni di risorse decentrate per l'anno 2017 del personale non dirigente è pari a complessivi 2.025.305,00 euro (totale sezioni I, II e III).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2017

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 delle destinazioni di risorse aventi natura certa e continuativa, pari a 1.103.060,16 euro, risulta interamente coperto da risorse decentrate stabili quantificate in 1.103.060,16 euro.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa:

COSTITUZIONE		DESTINAZIONI	
Risorse storiche consolidate	781.566,61	Progressioni economiche già attribuite	651.387,74
Incrementi contrattuali	167.525,71	Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	139.000,00
Altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità	172.849,83	Progressioni economiche (quota disponibile per nuove attribuzioni)	24.787,95
Decurtazione stabile da apportare pari a quella complessiva operata nel 2014	-18.881,99	Retribuzione di posizione e di risultato incaricati Posizione Organizzativa	273.000,00
Totale risorse decentrate stabili	1.103.060,16	Retribuzione di posizione e di risultato incaricati Alta Professionalità	14.884,47
		Totale destinazioni di natura stabile	1.103.060,16

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

Nel mese di febbraio 2017 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 entro il mese di marzo. In una logica di continuità dal 2002, è stata confermata una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento ed alla valorizzazione delle competenze.

Successivamente, a bilancio consuntivo approvato e vista la relazione della struttura di supporto, l'OIV con propria relazione del 3 maggio 2017 ha certificato la sussistenza dei presupposti per procedere all'erogazione dei compensi incentivanti correlati alla performance organizzativa dell'ente e individuale. In particolare l'OIV ha verificato la sussistenza dei requisiti ossia il raggiungimento dei target minimi degli indicatori di salute organizzativa e qualità del servizio e di almeno 8 su 10 obiettivi di ente e ha conseguentemente valutato la performance organizzativa dell'ente stesso.

In data 22 maggio 2017 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 17 maggio 2017 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione ufficiale avvenuta il 1° giugno 2017. 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 2016.

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 per tipologia di inquadramento, emerge che solo il 13,0% ha ottenuto la valutazione massima 6, che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale, mentre l'8,9% si posiziona nei punteggi più bassi della scala per valutazione assolutamente negativa, ovvero per prestazione non valutabile perché relativa a 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 a obiettivi sfidanti, in linea con le attese pur con margini di miglioramento e conseguente erogazione del premio. Con riferimento a questi ultimi, il 7,1% non ha ricevuto alcun premio mentre al 92,9% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (78,1%) 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 41,3% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 36,8% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori a quelli attesi.

VALUTAZIONE FINALE E DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER PUNTEGGIO

- nessun premio - 0,7%
- valutazione 2 - 0,3%
- valutazione 3 - 8,0%
- valutazione 4 - 41,5%
- valutazione 5 - 36,3%
- valutazione 6 - 13,2%

Anche per quanto concerne la gestione delle risorse per l'erogazione dei premi si conferma una differenziazione orientata a 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 delle responsabilità affidate, della categoria di inquadramento e, ovviamente, della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno.

Analizzando l'ammontare complessivo dei premi distribuiti si rileva che la prevalenza delle risorse erogate è stata utilizzata per riconoscere premi ai più meritevoli e con performance individuali più elevate (valutazioni 5 e 6); 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 - 0,3%
- valutazione 3 - 6,9%
- valutazione 4 - 40,3%
- valutazione 5 - 37,8%
- valutazione 6 - 14,7%

In analogia a quanto illustrato con riferimento all'anno 2016, è possibile sin d'ora garantire anche per l'anno 2017 il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici in applicazione del medesimo sistema di valutazione e misurazione della performance.

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

Come precisato nella relazione illustrativa all'interno del Modulo 2 – Sezione 2.5, il sistema di valutazione delle competenze adottato dall'Ente mira a riconoscere selettivamente progressioni economiche (PEO), ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso a fronte di maggiore competenza all'interno della categoria e del profilo professionale d'inquadramento in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno in base ai criteri definiti dal "Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione" adottato dall'Ente.

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 2017 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2017. Camera di commercio di Torino.

Parte già illustrata nella relazione del 13/11/2017

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2017 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2016. Camera di commercio di Torino.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2017	ANNO 2016	differenza 2017-2016	ANNO 2010 (per memoria) *
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Progressioni economiche già attribuite	651.387,74	651.025,67	362,07	
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	139.000,00	147.000,00	- 8.000,00	
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Posizione Organizzativa	273.000,00	273.000,00	-	
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Alta Professionalità	14.884,47	14.884,47	-	
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità	127.250,00	122.250,00	5.000,00	
Indennità cassa, rischio e disagio	2.000,00	1.300,00	700,00	
Compenso di produttività	-	-	-	
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	1.207.522,21	1.209.460,14	- 1.937,93	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	-	-	-	
Progressioni economiche (quota ancora disponibile per nuove attribuzioni)	24.787,95	8.677,59	16.110,36	
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	-	-	-	
Indennità cassa, rischio e disagio	-	-	-	

Compenso di produttività	792.994,84	822.887,94	-29.893,10
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	817.782,79	831.565,53	-13.782,74
(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE			
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2016	-	-	-
TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-	-	-
DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.207.522,21	1.209.460,14	-1.937,93
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	817.782,79	831.565,53	-13.782,74
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	2.025.305,00	2.041.025,67	-15.720,67

* 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 13/11/2017

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 13/11/2017

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 13/11/2017

Torino, 30/11/2017

LIBRO DEI VERBALI DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 15/2017

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto dai signori VITALE dott. Michele – Presidente, GRECO dott. Massimo (assente giustificato) e SUPPORTA dott.ssa Francesca si è riunito il giorno 11 dicembre 2017 alle ore 11:00 presso una sala del piano nobile di Palazzo Birago, per discutere i seguenti argomenti:

- 1) ...OMISSIS...
- 2)
- 3)
- 4) **Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Torino anno 2017**

...OMISSIS...

...OMISSIS...

4) Relativamente al punto 4. il Collegio:

- vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente, sottoscritto in data 29/11/2017 per l'annualità 2017
- vista la relazione illustrativa e l'integrazione di quella tecnico-finanziaria corredate alla suddetta ipotesi
- verificato che:
 - il fondo decentrato per l'anno 2017 è stato costituito in conformità alla normativa vigente

LIBRO DEI VERBALI DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- 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

esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della contrattazione collettiva integrativa per il personale non dirigente anno 2017.

La riunione termina alle ore 12:30.

VITALE dott. Michele FIRMATO IN ORIGINALE

GRECO dott. Massimo FIRMATO IN ORIGINALE
(per presa visione e accettazione)

SUPPORTA dott.ssa Francesca FIRMATO IN ORIGINALE