



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018

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. 8

VERBALE N. 19/2018

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto dai signori VITALE dott. Michele – Presidente (assente giustificato), GRECO dott. Massimo e SUPPORTA dott.ssa Francesca si è riunito il giorno 17 dicembre 2018 alle ore 10:00 presso una sala del centro congressi Torino Incontra, per discutere i seguenti argomenti:

- 1) Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Torino anno 2018**
- 2) OMISSIS**
- 3) OMISSIS**
- 4) OMISSIS**

1) Relativamente al punto 1 il Collegio

- vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente, sottoscritto in data 11/12/2018 per l'annualità 2018
- vista la relazione illustrativa e l'integrazione di quella tecnico-finanziaria corredate alla suddetta ipotesi
- verificato che:
 - il contratto è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori

esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio per il personale non dirigente anno 2018.

2) Relativamente al punto 2 il Collegio

...OMISSIS...

3) Relativamente al punto 3 il Collegio

...OMISSIS...

4) Relativamente al punto 4 il Collegio

...OMISSIS...

La riunione termina alle ore 14:30

VITALE dott. Michele (*firmato in originale*)
(per presa visione e accettazione)

GRECO dott. Massimo (*firmato in originale*)

SUPPORTA dott.ssa Francesca (*firmato in originale*)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'11 dicembre 2018, 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 decentrato integrativo per il personale non dirigente per il solo anno 2018.

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi dell'11/12/2018
Periodo temporale di vigenza		1/1/2018-31/12/2018
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 CSA RAL 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)		<ul style="list-style-type: none"> • criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo • l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché i criteri generali per la sua attribuzione • i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
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	<p>Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2018 rilasciato con verbale del 27 novembre 2018</p> <p>Parere positivo all'ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2018 rilasciato con verbale del 22 dicembre 2018</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 Il piano relativo al triennio 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del 22/01/2018</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012 Il piano relativo al triennio 2018-2020 è stato approvato con deliberazione n. 3 del 22/01/2018</p> <p>È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Sì, è un allegato del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p>

		<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 2017 approvata con deliberazione del 04/06/2018. La Relazione relativa all'anno 2018 sarà approvata entro giugno 2019.</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, Performance del sito web istituzionale dell'Ente.</p>
Eventuali osservazioni		

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

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

Nell'ipotesi sottoscritta sono state contrattate solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018 in relazione a quanto previsto dal CCNL sottoscritto il 21/05/2018. Le parti, infatti, hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e quelli della contrattazione integrativa, la quale potrà, dopo il presente accordo annuale, avere valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza con il periodo coperto dal prossimo contratto nazionale.

In tale logica, l'ipotesi sottoscritta disciplina esclusivamente:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 7, comma 4, lettera a)
- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché i criteri generali per la sua attribuzione (art. 7, comma 4, lettera d)
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo(art. 7, comma 4, lettera h)

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.

Vengono di seguito illustrate singolarmente le materie oggetto di contrattazione decentrata nell'anno 2018:

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

Sono stati individuati i criteri generali da applicare per la ripartizione delle risorse complessivamente destinate a sostenere, nell'annualità corrente, 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 27/11/2018.

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

Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

Nell'ipotesi sottoscritta viene dato atto 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

Le indennità individuate vengono corrisposte a decorrere dalla data di efficacia dell'accordo integrativo.

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Le risorse disponibili per attuare welfare aziendale vengano utilizzate, 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.

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 il trasporto pubblico, l'istruzione, le attività culturali o ricreative, acquisto della casa, l'assistenza a famigliari 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)

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 le parti concordano che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa vengano ripartite e utilizzate secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati dall'ente.

La ripartizione delle risorse risponde ai seguenti requisiti:

- 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 decentrata 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 entità significative di tali importi nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL 21/05/2018
- 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 criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene in base ai seguenti criteri:

- le risorse stabili vengono destinate alle progressioni economiche orizzontali.
Per il solo 2018, però, stante la difficoltà di individuare criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche in linea con le nuove previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21/5/201, le parti concordano che tali risorse vengano destinate ai premi correlati alla performance.
- 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 limite massimo dell'1%
 - ✓ per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale: la differenza tra l'ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti e, comunque, per una quota prevalente. A tale ultima finalità vengono anche destinati tutti i risparmi di pagamento dell'anno delle altre voci.

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

Con la sottoscrizione di una ipotesi relativa al solo anno 2018 le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e quelli della contrattazione

tazione integrativa, la quale potrà, dopo il presente accordo annuale, avere valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza con il periodo coperto dal prossimo contratto nazionale.

Inoltre, la sottoscrizione del presente contratto relativo al solo anno economico 2018 permette alle parti di disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla redazione di un contratto decentrato normativo che disciplini compiutamente tutte le numerose materie che ne devono essere oggetto in relazione a quanto previsto dal CCNL.

Rimangono validi, laddove non contrari al disposto del CCNL 21/05/2018, le previsioni contrattuali precedenti non riviste dal presente accordo, in attesa di sottoscrivere un normativo che vada a ri-disciplinare tutte le materie rimesse a livello decentrato dalla contrattazione nazionale.

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

Per il solo anno 2018, in attesa di meglio adattare il sistema di valutazione adottato dall'Ente alle novità previste nel nuovo contratto nazionale, viene utilizzato, il "Sistema di Valutazione permanente – SVP" già in uso anche negli anni precedenti, che 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.

In particolare, il "Sistema Integrato Permanente di Analisi, misurazione e Valutazione (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 a giugno 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.

Il sistema così come attuato quindi, sebbene dovrà, come detto, essere migliorato per adattarlo maggiormente alle nuove previsioni contrattuali, già prevede premi correlati alla performance

organizzativa e alla performance individuale e nell'ambito di quest'ultima, una diversificazione negli importi percepiti per la quota limitata di dipendenti che ottengono il punteggio più alto.

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)

In attesa di rivedere complessivamente il sistema di valutazione della Camera di commercio di Torino in modo da renderlo maggiormente conforme alle previsioni contrattuali, per l'anno 2018 l'intesa sottoscritta prevede che non vengano riconosciute progressioni economiche orizzontali (da ora "PEO").

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, riconoscendo le indennità per le condizioni di lavoro ove ne sussistono le condizioni e attivando iniziative di welfare integrativo.

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 2018, si rimanda per le parti di pertinenza alla relazione del 20/11/2018 (v. verbale Collegio Revisori dei Conti del 27/11/2018)

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte già illustrata nella relazione del 20/11/2018

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

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018 verrà effettuata nel rispetto dei criteri generali di ripartizione previsti dall'ipotesi sottoscritta l'11/12/2018 e riportati nella parte illustrativa della relazione.

Le risorse decentrate per l'anno 2018 quantificate per il personale non dirigente sono pari a 1.037.941,59 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 a ciascun obiettivo sulla scorta dei criteri definiti.

Considerando che una parte delle risorse, pari a 824.548,35 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: € 689.548,35
- b) Indennità di comparto: € 135.000,00

Le risorse disponibili alla contrattazione, pari a 213.393,24 euro, verranno ripartite in applicazione dei criteri sopra richiamati nel seguente modo:

- Indennità per specifiche responsabilità: € 115.000,00
- Indennità condizioni di lavoro: € 1.000,00
- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale: € 97.393,24

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	689.548,35
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00
TOTALE	824.548,35

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Indennità per specifiche responsabilità	115.000,00
Indennità condizioni di lavoro	1.000
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	97.393,24
TOTALE	213.393,24

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2018

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
824.548,35 euro (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
213.393,24 euro (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2018 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione
Il totale delle destinazioni di risorse decentrate per l'anno 2018 del personale non dirigente è pari a complessivi 1.037.941,59 euro (totale sezioni I, II e III).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2018

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*

L'ipotesi sottoscritta non prevede destinazioni di risorse aventi natura certa e continuativa.

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

In base a quanto previsto dal sistema di valutazione, la Giunta, aderendo alla proposta di valutazione formulata dall'OIV, valuterà la performance individuale del Segretario Generale. Si procederà, quindi alla valutazione dei dirigenti e di tutto il restante personale entro il mese di marzo 2019. Così come per gli anni passati, viene confermata una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento ed alla valorizzazione delle competenze.

L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale avverrà solo successivamente, a bilancio consuntivo approvato e a seguito di certificazione, da parte dell'OIV della sussistenza dei presupposti.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente), analizzando i dati relativi all'anno 2017 emerge che il 18,2% ha ottenuto la valutazione massima 6 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre il 9,1% 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 21,4% non ha ricevuto alcun premio mentre al 78,6% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (72,7%) 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 37,8% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 34,9% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori ai risultati attesi.

VALUTAZIONE FINALE E DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER PUNTEGGIO

nessun premio	- 2,0%
valutazione 2	- 0,3%
valutazione 3	- 6,9%
valutazione 4	- 38,3%
valutazione 5	- 34,3%
valutazione 6	- 18,2%

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 NON DIRIGENTE

nessun premio	- 0,0%
valutazione 2	- 0,3%
valutazione 3	- 6,2%
valutazione 4	- 37,6%
valutazione 5	- 36,3%
valutazione 6	- 19,6%

In analogia a quanto illustrato con riferimento all'anno 2017, è possibile sin d'ora garantire anche per l'anno 2018 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, nell'anno 2018 non sono previste attribuzioni di progressioni economiche orizzontali.

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 2018 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2017. Camera di commercio di Torino.

Parte già illustrata nella relazione del 20/11/2018

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2018 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2017. Camera di commercio di Torino.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2018	ANNO 2017	differenza 2018-2017	ANNO 2010 (per memoria) *
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Progressioni economiche già attribuite	689.548,35	651.387,74	38.160,61	
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00	139.000,00	- 4.000,00	
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità		127.250,00	-127.250,00	
Indennità cassa, rischio e disagio		2.000,00	-2.000,00	
Compenso di produttività	-	-	-	
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	824.548,35	919.637,74	- 95.089,39	
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	-24.787,95	
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	115.000,00	-	115.000,00	
Indennità correlata alle condizioni lavoro	1.000,00	-	1.000,00	
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	97.393,24	792.994,84	-695.601,60	
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	231.393,24	817.782,79	-604.389,55	
(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE				
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2018	-	-	-	
TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-	-	-	
DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	824.548,35	919.637,74	-95.089,39	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	213.393,24	817.782,79	-604.389,55	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	
TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	1.037.941,59	1.737.420,53	-699.478,94	

* 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.

Le destinazioni del 2017 relative alle retribuzioni di posizione e di risultato per incaricati di PO e AP sono state decurtate dal Fondo risorse anno 2018 in applicazione del CCNL 21/05/2018 così come illustrato nella relazione del 20/11/2018.

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 20/11/2018

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 20/11/2018

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 20/11/2018

Torino, 12/12/2018