

**Relazione illustrativa - (circolare n. 25/2012 MEF – PARTE II)
ipotesi di contratto decentrato sottoscritto in data 17 aprile 2019**

In aderenza al modello contenuto nella circolare 25/2012 RGS - parte II la *relazione illustrativa* è composta da 2 distinti moduli

Modulo 1 -

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);

Modulo 2 –

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi (contenuti minimi definiti dalla circolare)

a) 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

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione delle risorse accessorie

c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

e) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

f) 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. n. 150/2009.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la miglior comprensione degli istituti regolati dal contratto.

La relazione fa riferimento, oltre che alle istruzioni della citata circolare, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*). Circolare n. 20 dell'8.5.2015.

Modulo 1 - Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge (Scheda 1.1)

Data di sottoscrizione ipotesi	17 aprile 2019	
Periodo temporale di vigenza	2018 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : dr. Marco Martini SEGRETARIO GENERALE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL/FP CISL/FPS UIL/FPL CSA - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie : RSU , CGIL/FP CISL/FPS	
Soggetti destinatari	Dipendenti della Camera di commercio di Cuneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) destinazione definitiva risorse decentrate anno 2018 b) destinazione provvisoria risorse decentrate anno 2019	
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.	Come certificato dal Collegio dei revisori dei conti, il presente contratto è compatibile con le disposizioni economiche e finanziarie e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti come risulta da quanto riportato nella relazione tecnico finanziaria e nel modulo II della presente relazione illustrativa. L'O.I.V. ha validato la relazione della performance in data 15.4.2019
		L'organo di controllo non ha effettuato rilievi.
	attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (del.n. 14 del 26.1.2018)
		È stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale anticorruzione e trasparenza 2018-2020 previsto dalla legge 190/2012 e art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (del.n. 15 del 26.1.2018.)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 . (det.n. 249/SG dell'8.4.2019 validata il 15.4.2019).	
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

a) **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**

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta il 17.4.2019

L'ipotesi di contratto in argomento contiene esclusivamente disposizioni per la ripartizione delle risorse già definite in sede di bilancio preventivo come aggiornate a seguito di CCNL 21.5.2018.

Le norme che stabiliscono le materie che rientrano nella competenza della contrattazione decentrata integrativa e che hanno costituito oggetto dell'ipotesi di accordo in argomento sono le seguenti:

art. 40 comma 3 bis come modif.dall'art. 54 d.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 c. 1 lett. c) del D.Lgs. n. 75/2017

"3 bis -Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."

art. 45 commi 3, 3 bis e 4 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

"3 - I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: a) alla performance individuale; b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3 bis - Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4 - I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori."

CCNL 21.5.2018 comparto "Funzioni locali"

art. 7 - soggetti e materie

art. 8 - tempi e procedure

art. 67 – fondo risorse decentrate: costituzione

art. 68 – fondo risorse decentrate: utilizzo

L'assegnazione delle risorse destinate avverrà sulla base del sistema di valutazione approvato con del.n. 264 del 19.12.2011, per il 2018, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009.

Detto sistema di valutazione impone criteri di selettività e differenziazione legata alla valutazione della performance e condizionata alla verifica puntuale del raggiungimento dell'obiettivo sottoposto all'analisi preventiva, periodica e finale della Giunta e alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Relativamente agli aspetti prescrittivi evidenziati nella circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'ipotesi di contratto decentrato si qualifica pertanto come segue:

Rispetto dei vincoli di bilancio:

Il capitolo di bilancio preventivo "indennità varie al personale" (conto 3210 12) dell'esercizio 2018 all'interno del quale trova collocazione il fondo dei dipendenti ammonta a € 730.000,00 di cui € 528.321,28 per il fondo dei dipendenti.

L'ammontare delle risorse complessive nell'ambito delle quali è compresa la posta di destinazione oggetto del contratto è inferiore a quello stanziato nel bilancio 2018.

(€ 717.094,38 destinati su € 730.000,00 stanziati)

Anche le risorse specifiche del fondo dei dipendenti 2018 quantificate definitivamente con la deliberazione n. 163 del 21.12.2018 certificata dal Presidente del Collegio dei revisori dei conti in data 21.12.2018 sono inferiori a quelle stanziato come si evince dalla seguente tabella:

Conto 3210 12 indennità varie al personale	Risorse stanziato a bilancio	Risorse destinate
Fondo dipendenti	528.321,28	526.982,36
Fondo Posizioni Organizzative	52.936,81	52.936,81
Fondo dirigenti	135.626,89	135.626,89
Altre indennità	13.115,02	1.548,32
totale	730.000,00	717.094,38

Inoltre, dei 528.321,28 euro complessivi del fondo dipendenti, costituisce oggetto della presente contrattazione solo l'importo di € **251.414,86** perché il resto del fondo è utilizzato per destinazioni già contrattate.

compatibilità economico finanziaria

Come si evince dalla sezione I del modulo II della relazione tecnico finanziaria è rispettata la ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili con utilizzi conformi alla natura della fonte di alimentazione: nessuna destinazione stabile è finanziata con risorse variabili ma solo con somme consolidate nella parte fissa.

Tra l'altro nell'ipotesi oggetto della presente relazione non sono previste nuove destinazioni stabili per il 2018 rispetto a quelle consolidate dei precedenti esercizi in quanto tutte le disponibilità residue del fondo 2018 (sia fisse che variabili) vengono assegnate a destinazioni variabili .

rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale

Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata.

L'art. 7 comma 5 del d.lgs. 165/2001 prevede che le PA non possano erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. L'assolvimento di questa disposizione è garantito dalla verifica attuata attraverso il sistema di valutazione della performance che comprende, a livello di valutazione della performance individuale la commisurazione dell'incentivo a parametri di raggiungimento di risultato e di misurazione della prestazione sia in termini di coinvolgimento qualitativo che quantitativo con metodi di riscontro oggettivo e concreto.

finalizzazione teleologica della contrattazione a merito e produttività con selettività degli incentivi :

L'art. 40 comma 3 bis stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Come evidenziato nel punto d) della presente relazione, al quale si rimanda, il ciclo di valutazione della performance vigente presso l'ente esclude qualsiasi forma di automatismo rispettando il principio di correttezza, selettività e di ottimizzazione della produttività.

Il collegamento degli incentivi con gli obiettivi programmati e i rispettivi risultati è evidenziato nella relazione sulla performance approvata dalla Giunta e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che conclude il percorso annuale di valutazione strategica finalizzata a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e altri atti programmati.

E' inoltre presente nelle metodologie della valutazione individuale un forte connotato meritocratico che determina un'evidente differenziazione dell'entità degli incentivi assegnati proporzionale all'effettiva prestazione resa dai dipendenti.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è funzionale e si inquadra nel sistema con stretta correlazione con la misurazione e la valutazione della performance organizzativa. Tale collegamento rende possibile il contemporaneo sviluppo dell'Ente, nella sua capacità di raggiungere alte performance, e lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità che operano nell'Ente.

sanzioni in caso di clausole nulle

Non si rilevano clausole dell'ipotesi di CCDI 17.4.2019 che possano dare adito a contestazioni di nullità.

L'ipotesi risulta coerente e rispettosa delle disposizioni della riforma sotto il profilo della documentazione e dei controlli.

Quindi non si rilevano parti dell'accordo negoziale suscettibili di essere colpite dalla sanzione dell'inapplicabilità e dell'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva.

pubblicazioni e comunicazioni sulla contrattazione integrativa

Come per i precedenti contratti decentrati saranno pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale, sezione "amministrazione trasparente" i seguenti documenti con modalità accessibili e visibili per gli utenti nell'ambito delle varie informazioni dovute per il principio di trasparenza :

- il contratto integrativo stipulato
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria certificate dal Presidente del collegio dei revisori dei conti.
- le schede SICI e le tabelle 15 del Conto Annuale che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2019 al Ministero dell'Economia ai fini della trasmissione alla Corte dei Conti ex art. 67 D.L. n. 112/2008 tramite il sistema SICO.
- ogni altra documentazione la cui pubblicazione venga prescritta da norme specifiche intervenute successivamente.

Il contratto stipulato e le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria saranno altresì trasmessi all'ARAN e al CNEL come disposto dalle norme vigenti.

Anche sotto questo profilo dunque l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 17.4.2019 rispetta le disposizioni della riforma.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

COSTITUZIONE

a) Totale risorse stabili sottoposto a certificazione

III .1.1 Sez. I - Totale risorse stabili	354.302,10
III .1.3 Sez. III – decurtazioni del fondo parte stabile	0,00
<u>Totale a)</u>	354.302,10

b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

III .1.2 Sez. II – Totale risorse variabili	174.019,18
III .1.3 Sez. III – decurtazioni del fondo parte variabile	0,00
<u>Totale b)</u>	174.019,18

c) Totale fondo sottoposto a certificazione (a+b) **528.321,28**

DESTINAZIONE

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal C.I.	276.906,42
Totale destinazioni specificamente regolate dal C.I.	251.414,86
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione che coincide con il totale esposto nella sezione IV del modulo I della relazione tecnica (costituzione del fondo)	528.321,28

La contrattazione decentrata ha stabilito di destinare tutto l'importo disponibile sul fondo 2018 (€ 251.414,86) a compensare la produttività, secondo i criteri del sistema di valutazione della performance vigente per il 2018.

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il precedente contratto integrativo decentrato (CCDI 24.5.2018) contestualmente alla destinazione definitiva delle risorse decentrate 2017 ha avuto ad oggetto la destinazione provvisoria delle risorse 2018, calcolate sulla base della costituzione provvisoria del fondo contenuta nel piano annuale di gestione e nel bilancio preventivo 2018 nella misura di € 567.215,58. Con successivo contratto decentrato in data 27.12.2018, sulla base della rideterminazione del fondo 2018 a seguito del contratto nazionale 21.5.2018 (costituzione definitiva del.n. 163 del 21.12.2018), è stata definita la destinazione provvisoria del fondo 2018.

Il fondo disponibile per la destinazione ivi determinato ammonta a € **528.321,28**.

Come risulta dalla tabella delle destinazioni illustrata nella relazione tecnica, tenuto conto che dei complessivi € 528.321,28 sono già utilizzati € 257.870,28 per istituti stabili e € 19.036,14 (per destinazioni variabili derivanti da contrattazioni precedenti per specifiche responsabilità e indennità di rischio) per un totale di € 276.906,42, è risultato disponibile relativamente alle destinazioni variabili 2018 l'importo di € 251.414,86 per la contrattazione integrativa.

Per quanto riguarda il fondo relativo al 2019, costituito provvisoriamente con del.n. 134 del 16.11.2018 in € 545.834,84 contenuto nel tetto di cui all'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018 e art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017, la contrattazione ha stabilito per il momento di destinare provvisoriamente le risorse

necessarie a finanziare gli istituti concordati (indennità condizioni di lavoro, specifiche responsabilità e operazioni a premio).

Ha stabilito altresì di destinare provvisoriamente l'utilizzo di risorse per finanziare nuove progressioni orizzontali con la decorrenza 1.1.2019.

L'importo teorico provvisoriamente quantificato a questo fine per i potenziali destinatari in circa € 36.000,00, è coperto dalla destinazione complessiva provvisoria attuale (€ 238.000,00), tenuto conto che la spesa nel 2018 per questo istituto contrattuale è stata pari a € 200.111,70 .

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

La coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità è connaturata nei principi e nei parametri adottati con il sistema di valutazione vigente presso l'Ente nel 2018 (del.n. 264 del 19.12.2011) al quale si rimanda per la verifica di coerenza .

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente sulla base delle linee guida emanate dall'Unioncamere in forza della specifica convenzione con la CIVIT, rappresenta l'insieme coerente ed esaustivo delle metodologie, modalità, azioni poste in relazione ai soggetti e alle strutture coinvolte e la cui attuazione consente all'ente di pervenire in modo sistematico a misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

Secondo le prescrizioni delle norme, il sistema infatti contiene:

- modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa i cui ambiti sono identificati dall'art. 8
- modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, i cui ambiti sono definiti dall'art. 9 differenziando i dirigenti con le posizioni organizzative (comma 1) dal restante personale (comma 2)
- raccordo tra misurazione e valutazione della performance e sistemi di controllo in essere nell'ente
- processo contenente fasi, tempi, soggetti e relative responsabilità che rendono possibile il funzionamento del sistema.

L'art. 18 contenuto nel titolo III del d.lgs. 150/2009 afferma:

“1 . Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.”

Il ciclo di valutazione della performance vigente presso l'ente esclude qualsiasi forma di automatismo rispettando il principio di correttezza, selettività e di ottimizzazione della produttività.

Il collegamento degli incentivi con gli obiettivi programmati e i rispettivi risultati è evidenziato nella relazione sulla performance approvata dalla Giunta con det.n. 249/SG dell'8.4.2019 e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione il 15.4.2019 che conclude il percorso annuale di valutazione strategica finalizzata a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e altri atti programmatori. Detto percorso ha compreso altresì un monitoraggio periodico in corso di esercizio formalizzato nella deliberazione di controllo strategico n. 113 del 18.09.2018 consistito nell'analisi della congruenza tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate.

Sia il monitoraggio periodico che la relazione finale sono basate su risultanze avvalorate dal controllo di gestione e da monitoraggi costanti dei dirigenti sulla coerenza e conformità della gestione e delle

attività con gli obiettivi posti dagli organi di indirizzo, nonché dalle risultanze delle analisi di confronto rispetto ad altri enti del sistema camerale.

Dette risultanze confermano altresì la finalizzazione dell'allocazione delle risorse, per le quali la contrattazione ha stabilito la destinazione, a compensare in modo selettivo il raggiungimento di risultati che assicurano adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incentivando impegno e qualità delle prestazioni.

Questo ampliamento del controllo contabile con il controllo strategico, già in uso presso l'Ente fin dall'entrata in vigore del nuovo sistema di contabilità delle Camere di commercio (dpr 254/2005), soddisfa altresì il requisito attualmente richiesto e sottolineato dal nuovo sistema legato al ciclo della performance definito dalla riforma (finalizzazione teleologica della contrattazione integrativa a merito e produttività con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali).

Nell'ambito della propria attività consultiva sul sistema di valutazione, infatti, già il Nucleo di valutazione che, prima del passaggio di funzioni all'Organismo Indipendente di Valutazione, rivestiva le funzioni di supporto al controllo strategico, aveva sempre avuto una particolare attenzione a orientare la definizione del sistema verso criteri realmente selettivi e premiali evitando del tutto automatismi e distribuzioni "a pioggia" del salario accessorio.

Detto orientamento è stato poi ulteriormente rafforzato dal sistema approvato con la citata del.n. 264 del 19.12.2011 e dagli indirizzi impartiti dall'Organismo Indipendente di Valutazione che monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione dei controlli interni.

Detto sistema, vigente per il 2018, sia come struttura del ciclo di gestione della performance, sia come programmazione di obiettivi, indicatori, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance e valorizzazione del merito, è pienamente rispondente ai principi ed ai criteri di selettività ed efficienza indicati dal decreto 150/2009 e confermati dal decreto legislativo n. 74/2017.

A decorrere dal 2019 sarà adottato un sistema aggiornato in base alle disposizioni contrattuali che è attualmente oggetto di un percorso di revisione anche a livello regionale.

e) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009

Nell'ambito del sistema di valutazione vigente presso l'Ente anche per le progressioni economiche, il principio di selettività, di merito e assenza di automatismi è connaturato nelle metodologie specifiche.

La progressione orizzontale è orientata a premiare l'impegno e la capacità di svolgere sempre meglio il lavoro.

Nell'ambito del sistema generale di valutazione tutti gli istituti tendono a realizzare una valutazione complessiva delle prestazioni che prenda in considerazione la globalità del comportamento professionale.

La procedura per l'attribuzione della progressione orizzontale è ispirata ai seguenti principi:

Selettività

Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi.

La valutazione riguarda molteplici aspetti quali lo sviluppo delle competenze, le qualità culturali e professionali e i risultati rilevati. (10 indicatori cat. A, 15 indicatori cat. B, 20 indicatori categorie C e D).

Chiarezza

Risponde a questo principio l'adozione di un metodo analitico "per punteggio" che rappresenta la soluzione tecnicamente più idonea e comparabile rendendo esplicito il percorso decisionale per ogni voce di valutazione e, pur non eliminando la discrezionalità del giudizio che è comunque imprescindibile da ogni processo valutativo, permette di identificare i riferimenti analitici utilizzati per le decisioni.

Certezza

La valutazione risulta dal dettaglio della scheda notificata al valutato in forma scritta.

Trasparenza

In caso di esito non sufficiente al passaggio il dirigente, a richiesta del dipendente, deve motivare per iscritto il giudizio esprimendo proposte migliorative per l'anno successivo.

Peraltro, nell'anno 2018 la contrattazione non ha destinato risorse per le progressioni economiche .

f) 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. n. 150/2009.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono quelli stabiliti nel piano della performance approvato con del. n. 14 del 26.1.2018 che declina l'orizzonte strategico delle linee programmatiche pluriennali dell'amministrazione per l'anno 2018 con le iniziative sotto sintetizzate

LINEE PROGRAMMATICHE PLURIENNALI		INIZIATIVE PROGRAMMATE PER IL 2018
COMPETITIVITA' E SVILUPPO DELLE IMPRESE	<i>Promuovere la competitività delle imprese e dei territori</i>	<i>Riorganizzazione servizi promozionali e attività di alternanza scuola lavoro sulla base dell'articolazione delle funzioni come attribuite dalla riforma</i>
REGOLAZIONE DEL MERCATO	<i>Valorizzare il registro delle imprese e la regolazione del mercato secondo i nuovi profili della riforma</i>	<i>Riorganizzazione servizi "Rete imprese" e "Spazio imprese" sulla base dell'articolazione delle funzioni come previste dalla riforma Valorizzare la regolazione del mercato secondo i nuovi profili della riforma</i>
COMMERCIO INTERNAZIONALE e INTERNAZIONALIZZAZIONE SISTEMA PRODUTTIVO	<i>Individuare iniziative di informazione, formazione e supporto alle piccole e medie imprese per la preparazione ai mercati internazionali</i>	<i>Assistenza alle piccole e medie imprese per la preparazione ai mercati internazionali</i>
SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI	<i>Mantenere standard nazionali di efficienza nell'utilizzo delle risorse umane e finanziarie e nella gestione della struttura e migliorare l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione</i>	<i>Aggiornamento modello gestionale e organizzativo della struttura secondo i vincoli economici post riforma e nuove prospettive servizi e ambiti prioritari di intervento in coerenza con la definizione del Ministero dello sviluppo economico</i>

L'esito della valutazione dei risultati è dettagliatamente descritto nella relazione sulla performance approvata con determinazione dirigenziale n. 249/SG dell'8.4.2019 validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 15.4.2019 all'interno del quale sono contenute le misurazioni della performance organizzativa rispetto agli indicatori ed ai target prefissati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

==

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Marco Martini)

La firma, nel documento originale, è apposta digitalmente ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale"

Il presente documento, ove stampato su supporto cartaceo, costituisce copia analogica dell'originale informatico, predisposto e conservato dalla Camera di Commercio di Cuneo in conformità alle regole tecniche di cui al D.P.C.M. 13 novembre 2014