



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

*Camera dell'Economia*

**CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, AGRICOLTURA DI BOLOGNA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA  
Triennio 2025-2027**

Oggi, 25/3/2025, presso la sede della Camera di commercio di Bologna si è incontrata la delegazione trattante per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2025-2027, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/7/2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

GIADA GRANDI *Firmato*

STEFANO FRANCESCHELLI CISL FP *Firmato*

IANNACCONE GIUSEPPE *Firmato*

MARCO IACONO FP CGIL *Firmato*

CINZIA ROMAGNOLI *Firmato*

FRANCO BARALDI *Firmato*



**CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, AGRICOLTURA DI BOLOGNA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA TRIENNIO 2025-**  
**2027**  
**INDICE**

**PREMESSA**

La CCIAA di Bologna, in virtù della legge 580/1993 e successive modifiche, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo. Missione della Camera di Commercio di Bologna è la promozione dell'economia locale e lo sviluppo del sistema delle imprese.

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha modificato e precisato le competenze delle CCIAA. A seguito del citato decreto e del successivo DM 7 marzo 2019, il cosiddetto «decreto servizi» è stato ridefinito dettagliatamente l'intero paniere di attività del Sistema Camerale. I servizi individuati dal DM con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali e le funzioni svolte dagli enti Camerali sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- A. tutela della legalità;
- B. digitalizzazione;
- C. orientamento al lavoro e alle professioni;
- D. sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti;
- E. internazionalizzazione;
- F. turismo e cultura;
- G. ambiente e sviluppo sostenibile;
- H. Semplificazione e trasparenza.

Con i provvedimenti DL 90/2014, D.lgs 219/2016, DM 16 febbraio 2018, DM 7 marzo 2019, DL 104 del 14 agosto 2020 si è attuato il processo di riforma delle camere di commercio con il quale la Camera di Commercio di Bologna vede confermata la propria autonomia, non essendo interessata da processi di accorpamento con altre Camere, può continuare ad operare avvalendosi della propria azienda speciale, e vede ridefinita in 152 unità di personale non dirigente e 4 unità di personale dirigenziale la propria pianta organica.

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16.7.2024)

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato



Art. 4 – Retribuzione degli incarichi *ad interim* e dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), di Responsabile della Transizione Digitale (RTD) e di Data Protection Officer (DPO)

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Art. 6 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

Art. 8 – Clausola di salvaguardia

Art. 9 – Compensi professionali degli avvocati

Art. 10 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

Art. 11 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 12 – Interpretazione autentica

Il sistema di misurazione della performance approvato dalla Giunta e annualmente aggiornato, previo parere dell'OIV e confronto con i soggetti sindacali, riporta le schede di valutazione della prestazione delle dirigenze.



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

### **Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16.7.2024)**

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Bologna con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2025 – 31.12.2027.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dall'1/1/2025, salvi gli effetti delle precedenti determinazioni dell'Amministrazione sugli incarichi dirigenziali, qui integralmente richiamate e le procedure di valutazione della performance dirigenziale già definite, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.
5. Le risorse finalizzate al welfare dal CCNL 2019-2021 ammontano a 2.000,00 e saranno distribuite con le modalità dell'art. 5 del presente contratto.
6. Il presente contratto collettivo integrativo sarà oggetto di verifica con periodicità annuale.

### **Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16.7.2024)**

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente, nella quale vengono presi in considerazione i parametri definiti nei vigenti atti di pesatura e graduazione.
2. Qualora intervengano modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, la Giunta – nell'ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio – procede alla pesatura della retribuzione di posizione, esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai suddetti cambiamenti organizzativi.

La retribuzione di posizione del Segretario generale è regolata da norme specifiche.

Qualora la modifica del valore della retribuzione di posizione comporti un diverso riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato la contrattazione integrativa definirà



un nuovo diverso criterio di ripartizione, ferma restando l'informativa prevista dall'art. 4 comma 4 del CCNL 16.7.2024.

3. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 15% alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

4. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno incrementate per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

**Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16.7.2024)**

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente con le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che tiene conto di Performance Organizzativa (risultati) e Performance Individuale (comportamenti). Nel Sistema vigente, la Performance Organizzativa (risultati) presenta una relazione diretta rispetto alla posizione ricoperta nella scala gerarchica dell'ente. Per la Dirigenza, assume un maggiore rilievo la valutazione del grado di raggiungimento dei risultati. Le schede di valutazione del personale dirigente riflettono pertanto tale impostazione, comprendendo inoltre un parametro di valutazione della posizione ricoperta ("*grado di responsabilità*") e altresì la capacità di valutazione dei collaboratori ("*differenziazione dei giudizi*").

Nel dettaglio la scheda di valutazione del personale dirigente si suddivide in due parti:

- A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA;
- B. PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Il sistema di calcolo per l'assegnazione della retribuzione di risultato è basato sui seguenti fattori:

- A. Valutazione globale dell'attività (dato dal punteggio finale ponderato della scheda di valutazione);
- B. Parametro relativo al grado di responsabilità;
- C. Parametro di competenza della Giunta per altre attività;
- D. Parametro tempo.

Ad ogni fattore sono correlati parametri e punteggi.

I criteri applicati per la determinazione della retribuzione di risultato sono riportati nell'allegato 5 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI E SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e vengono qui di seguito riportati.



FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO
Valutazione globale dell' attività – Punteggio finale		Punteggio finale ponderato della scheda di valutazione
Parametro relativo al grado di responsabilità	Segretario Generale	<b>1,5</b>
	Vicariato	<b>1,25</b>
	Di settore	<b>1</b>
Parametro di competenza della Giunta per le attività svolte	Segretario Generale	<b>1,3</b>
	Vicariato	<b>1,2</b>
	Di Settore	<b>1,1</b>
		<b>1</b>
Parametro tempo <i>(in caso di assenze continuative di 30 giorni e multipli, il parametro subisce una proporzionale riduzione (es. assenza di 30 giorni = 11/12, assenza di 37 giorni = 11/12, assenza di 65 gg=10/12)</i>	da 1 a 12 mesi	<b>12/12</b>

**Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 (Incarichi ad interim) del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.7.2024)**

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono



essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 25% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario generale.

3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

4. L'affidamento a un dirigente diverso dal Segretario Generale dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e di data protection officer (DPO) comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato nella misura del 10% annuo.

**Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.7.2024)**

Le parti concordano che la somma da destinare annualmente al welfare ammonta a un totale di € 2.000,00 di cui € 1.410,24 corrispondenti alla somma già destinata al welfare nel 2018 e € 589,76 a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti ai sensi e nei limiti di cui all'art. 26 del CCNL 16.7.2024. I benefici verranno riconosciuti mediante l'utilizzo di un'apposita piattaforma e ogni dirigente avrà a disposizione € 500 al lordo della quota parte del costo della piattaforma stessa.

**Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.7.2024)**

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.

2. Le somme da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato al personale beneficiario dei compensi di cui all'art. 43, comma 2, del CCNL del 16.7.2024, subiscono una riduzione equivalente al 20% degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

3. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL del 16.7.2024, una quota pari al 30% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione,



ad esclusione del Segretario Generale, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato.

**Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990** (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.7.2024)

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

2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 7.5.2002 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:

- a. Dirigente responsabile del Registro Imprese;
- b. Dirigente responsabile della Tutela del mercato;
- c. Dirigente responsabile Datore di Lavoro.

**Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020** (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.7.2024)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 90% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a. le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;



e. qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.

**Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati** (art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.7.2024)

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina in materia, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

**Art. 10 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale** (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.7.2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.7.2024 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 80% di detto elemento di garanzia.

**Art. 11 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.7.2024)

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione e applicando appieno la normativa in materia.

2. Oltre all'incarico di Datore di Lavoro, tutte le dirigenze sono Dirigenti alla Sicurezza.

3. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo/consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

4. Gli interventi di formazione ed informazione della dirigenza saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento.



5. Il Protocollo di sorveglianza sanitaria, predisposto dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.

6. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto dei medici competenti, del Servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La Camera di Commercio è altresì impegnata a contrastare i rischi per la salute derivanti dallo stress lavoro correlato, ed è conseguentemente impegnata a perseguire un sempre migliore benessere organizzativo, il cui livello sarà oggetto di monitoraggio in sede di riunione periodica della sicurezza.

7. A fronte del ruolo di cui al comma 2, l'ente si impegna a organizzare interventi di formazione specifica che si svolgono in orario di servizio e sono periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione e all'insorgenza di nuovi rischi; le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

#### **Art. 12 – Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16.7.2024 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.