



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia



Relazione illustrativa

contratto collettivo integrativo

(art. 40 comma 3-sexies, decreto legislativo n.165 del 2001 – circ. RGS n. 25 del 2012)



Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	25/3/2025
Periodo temporale di vigenza	2025-2027
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Segretario Generale, Presidente della Delegazione trattante Dirigente II Settore, componente Dirigente III Settore, componente Dirigente IV Settore, componente <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> F.P. C.G.I.L. F.P. C.I.S.L. U.I.L. – F.P.L. FEDIRETS COSMED U.N.S.C.P. <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> F.P. C.G.I.L. F.P. C.I.S.L.
Soggetti destinatari	Personale camerale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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 <i>ad interim</i> e di specifici incarichi previsti dalle normative vigenti 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
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? In data 11/3/2025
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	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? Il Piano della performance 2025-2027, contenuto nel PIAO, è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 5 nella riunione del 21/1/2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025-2027, contenuto nel PIAO, è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 5 nella riunione del 21/1/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. Tutti i documenti sono stati pubblicati sul sito della CCIAA di Bologna: https://www.bo.camcom.gov.it/it/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Con deliberazione della Giunta camerale n. 52 del 09.04.24, è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2023. Tale documento è stato validato dall'OIV in data 09.05.2024.



Eventuali osservazioni: =====

Modulo 2 - Scheda 1.1

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)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Articolo 1	Definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale dirigente della CCIAA di Bologna, la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.
Articolo 2	Tratta la retribuzione di posizione specificando che in caso di modifiche organizzative che incidono sulla retribuzione di posizione la contrattazione integrativa definirà un diverso criterio di ripartizione delle risorse del fondo.
Articolo 3	Definisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
Articolo 4	Definisce i criteri dei compensi in caso di interim o altri incarichi
Articolo 5	Definisce i criteri e le risorse per il welfare integrativo individuando per ogni dirigente la somma di € 500 da erogarsi mediante l'utilizzo di apposita piattaforma.
Articolo 6	Definisce la correlazione tra i compensi derivanti da specifiche leggi e la retribuzione di risultato
Articolo 7	Individua le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero
Articolo 8	Individua i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia prevista dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020 in caso di affidamento al dirigente di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella in godimento a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico.
Articolo 9	Rimanda a successivo accordo l'individuazione di criteri per l'attribuzione di compensi professionali agli avvocati, non sussistendo presso la Camera di Commercio di Bologna questa fattispecie
Articolo 10	Disciplina il trattamento economico del dirigente in distacco sindacale.
Articolo 11	Definisce le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle



	misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo particolare attenzione al ruolo della formazione
Articolo 12	Disciplina le procedure per l'interpretazione autentica del contratto e i relativi effetti

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

Le risorse del Fondo sono utilizzate per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti e del Segretario Generale.

c) effetti abrogativi impliciti:

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

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.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità recepite all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

I criteri di erogazione della retribuzione di risultato sono improntati a principi di meritocrazia e tengono in considerazione sia la performance organizzativa (risultati di Ente e di Settore) sia la performance individuale (comportamenti e risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dirigente).

e) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo ci si attende una marcata correlazione tra prestazione resa e premi legati alla performance corrisposti.

Gli obiettivi dell'Ente ed i conseguenti risultati attesi sono indicati nel Piano triennale della Performance, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel Programma Pluriennale di mandato approvato dal Consiglio camerale ed alla luce delle risorse previste nel Bilancio Preventivo dell'Ente.

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi per la performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dirigente a conclusione del processo di valutazione della prestazione, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e previa



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia

validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti per l'anno.

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

Nessuna.

Bologna, 25 marzo 2025

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Giada Grandi

Firmato