



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

*Camera dell'Economia*



## ***Relazione illustrativa***

### ***Costituzione e distribuzione del fondo anno 2022 e integrazione CCI 2019/2021 dei dipendenti della CCIAA BOLOGNA***

*(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

<b>Data di sottoscrizione</b>	15/12/2022	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dall'1/1/2022 al 31/12/2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<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. C.I.S.L. - F.P. U.I.L. - F.P.L. CSA RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. - F.P. RSU	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale camerale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	- Integrazione del CCI 2019/2021- Art. 8-bis Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018] - Accordo di distribuzione del fondo anno 2022	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 7/12/2022
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. .....



<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della performance 2022-2024 è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 5 del 25/1/2022.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n.6 del 25/1/2022.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Tutti i documenti sono stati pubblicati sul sito della CCIAA di Bologna: <a href="https://www.bo.camcom.gov.it/it/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente">https://www.bo.camcom.gov.it/it/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente</a></p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione della Giunta camerale n. 42 del 12/4/2022, è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2021. Tale documento è stato validato dall'OIV in data 18/5/2022.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b> =====</p>	

**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:**

<p>Articolo 8-bis</p>	<p>Viene integrato il CCI vigente con un nuovo articolo per definire i criteri per le progressioni economiche anno 2022.</p>
-----------------------	--

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

Nel contratto integrativo sono individuate le varie modalità di utilizzo delle risorse del Fondo e sono riportate le priorità nella distribuzione delle risorse.

Di seguito si riporta quanto previsto dal contratto.

Le risorse sono destinate nel rispetto del seguente ordine di priorità:



- a) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, nella misura massima consentita dalle norme in vigore;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- c) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- d) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- e) premi correlati alla performance organizzativa e individuale con priorità al premio di cui all'art. 69.

*Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

ANNI	2022
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.126.297,15
Risorse variabili	€ 129.658,95
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	€ 1.255.956,10
<b>B) (eventuali) decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione per applicazione limite 2016 (art. 67 c. 7 CCNL 21/5/2018 – art. 23 c. 2 dlgs 75/2017)	€ 29.295,10
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	€ 29.295,10
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.226.661,00

*Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

ANNI	2022
<b>A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dalla proposta di contratto integrativo</b>	€ 592.477,72
<b>B) Destinazioni formalmente regolate dalla proposta di contratto integrativo</b>	€ 634.183,28
<i>Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.226.661,00

**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 *premiabilità* (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 premiabilità recepite all'interno del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale in data 3/12/2019.

I criteri di erogazione del compenso incentivante sono improntati a principi di meritocrazia e tengono in considerazione sia la performance organizzativa (risultati di Ente e Area/Staff) sia la performance individuale (comportamenti e risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base al suo effettivo contributo).

- 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:**

Le progressioni economiche orizzontali previste per il 2022 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2022 saranno attribuite con procedura selettiva nei limiti consentiti dalle vigenti disposizioni. Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che riguardano il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, minimo di valutazione media della performance individuale nel triennio precedente, presenza di tre valutazioni in carriera. L'esito della procedura selettiva, che deriva dal risultato della performance individuale e, solo in caso di parità, prende in considerazione altri elementi inerenti la carriera, la posizione giuridica ricoperta e l'età anagrafica, avrà una valenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione delle progressione economica.

Le progressioni economiche sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premiabilità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

- f) **Le 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 per il periodo 2018-2022 approvato dal Consiglio camerale ed alla luce delle risorse previste nel Bilancio Preventivo dell'Ente

In particolare si ritiene che questo contratto si inserisca nel processo di programmazione degli obiettivi dell'Ente reso significativo dall'adozione del Piano della Performance: il raggiungimento degli obiettivi annuali operativi sia a livello organizzativo che dei singoli uffici consentono infatti il raggiungimento per gradi degli obiettivi strategici, dato la definizione degli stessi secondo la logica detta "a cascata".



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

***Camera dell'Economia***

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 dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno.

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

Nessuna.

Bologna, data firma digitale

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Giada Grandi

*Firmato digitalmente*