



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia



Relazione illustrativa

al contratto collettivo integrativo – triennio 2019-2021

(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	11/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2019 al 31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <p>Segretario Generale, Presidente della Delegazione trattante Dirigente II Settore, componente Dirigente III Settore, componente Dirigente IV Settore, componente</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <p>F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. - F.P. U.I.L. - F.P.L. CSA RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u></p> <p>F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. - F.P. RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale camerale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Disposizioni generali (ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, relazioni sindacali, prerogative sindacali)</p> <p>b) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo [rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]</p> <p>c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 e art. 68 del CCNL 21/5/2018]</p> <p>d) Differenziazione del premio individuale [rif. art. 69 del CCNL 21/5/2018]</p> <p>e) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]</p> <p>f) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]</p> <p>g) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 [rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]</p>



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		<p>h) Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva [rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>i) Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>j) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>k) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>l) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000 [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>m) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare [rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>n) Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>o) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>p) Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo [rif. art. 72 del CCNL 21/5/2018]]</p> <p>q) Formazione</p>
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 3/12/2019</p> <hr/> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della performance 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n.8 del 22.01.2019.</p>



sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<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 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n.4 del 22.01.2019.</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: https://www.bo.camcom.gov.it/it/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente</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. 59 del 2/04/2019, è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2018. Tale documento è stato validato dall'OIV in data 2/5/2019.</p>
	<p>Eventuali osservazioni: =====</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:

Articolo 1	Definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale non dirigente della CCIAA di Bologna.
Articolo 2	Definisce durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.
Articolo 3	Tratta delle relazioni sindacali in linea con le previsioni della contrattazione nazionale, disciplinando le modalità operative di attuazione.
Articolo 4	Tratta delle prerogative sindacali in linea con le previsioni della contrattazione nazionale, disciplinando l'utilizzo degli strumenti di informazione messi a disposizione dall'ente.
Articolo 5	Definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse, stabilendo in particolare le priorità e i limiti nella distribuzione nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative. Il risultato atteso è la promozione del coinvolgimento del personale nel mantenimento e, laddove possibile, nel miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente
Articolo 6	Definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, in particolare: <ul style="list-style-type: none">a) le logiche del sistema di misurazione e valutazione sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata;b) i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti annualmente e solo alla fine del processo di misurazione e valutazione della performance;c) per la determinazione del compenso di produttività massimo spettante vengono applicati alcuni parametri di calcolo per tenere conto dell'apporto delle diverse categorie;d) si tiene conto di alcune causali di presenza e assenza (apporto quantitativo) e di un coefficiente di assegnazione (C.A.) legato ad alcune tipologie di assenza del dipendente per determinare il compenso massimo effettivamente attribuibile;e) i compensi per la produttività sono correlati ai risultati ottenuti in base al punteggio derivante dalla performance organizzativa ed individuale e alla conseguente collocazione all'interno di fasce di merito;f) si prevedono ipotesi di redistribuzione delle quote di produttività non assegnate a tutti i dipendenti più meritevoli della medesima Area;



	g) si prevede che i criteri per l'attribuzione dei premi valgono anche per il personale in telelavoro e smartworking.
Articolo 7	Si stabilisce che la maggiorazione del premio ex art. 69 del CCNL 21/5/2018 sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e venga attribuito annualmente ad una quota del personale che raggiunge nella valutazione della performance individuale il punteggio massimo, corrispondente al massimo al 5% del totale del personale valutato escluse le posizioni organizzative e la dirigenza.
Articolo 8	Vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, i requisiti per la partecipazione alla selezione e i criteri per la formulazione della graduatoria.
Articolo 9	Viene individuata la misura dell'indennità prevista per compensare il disagio dei dipendenti che, per le procedure legate alla loro attività lavorativa ordinariamente resa, non possono fruire della flessibilità prevista per la generalità dei dipendenti.
Articolo 10	Disciplina i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. Vengono individuati criteri di pesatura delle varie posizioni e valore economico corrispondente ai vari punteggi.
Articolo 11	Rimanda ai regolamenti già approvati la definizione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
Articolo 12	Definisce la correlazione tra i compensi derivanti da specifiche leggi e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
Articolo 13	Si stabilisce che ai dipendenti deve essere garantito un adeguato grado di aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la formazione (anche specifica) e l'informazione periodica. Il documento di valutazione dei rischi, costantemente aggiornato, dovrà fornire le indicazioni su come assicurare nel tempo l'attuazione della normativa di cui al D.Lgs. 81/2008. Il piano sanitario predisposto dal medico competente dovrà essere tempestivamente adeguato in base ai mutamenti organizzativi e professionali. L'ente camerale, con il supporto dei RLS e dei servizi di prevenzione e protezione, curerà la ricognizione periodica delle postazioni di lavoro.
Articolo 14	Si individuano le "gravi e documentate situazioni familiari" che consentono l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, previsto dall'art. 53 c. 2 del CCNL 21/5/2018
Articolo 15	In continuità con il contratto integrativo precedente viene individuato in 80 ore annue il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore
Articolo 16	Vengono definiti i criteri per l'individuazione per i dipendenti di fasce di flessibilità in entrata e in uscita onde consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare



Articolo 17	Si prevede la convocazione delle parti in presenza di evoluzioni organizzative strutturali, anche legate a sviluppi tecnologici, al fine di una valutazione del relativo impatto
Articolo 18	Vengono stabiliti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
Articolo 19	Si stabilisce la concessione di benefici di carattere assistenziale e sociale nell'ambito degli stanziamenti per tali finalità dell'anno 2018. La destinazione e la modalità di distribuzione di tali disponibilità rispetto alle finalità indicate dall'art. 72 CCNL 2016-2018 comma 1 lett. a) – d) viene definita in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
Articolo 20	Si individuano modalità di condivisione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative
Articolo 21	L'Ente si impegna ad introdurre lo smart-working al fine di ottenere un incremento della performance individuale e organizzativa, il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, oltre all'aumento del benessere organizzativo e del livello di motivazione dei dipendenti.

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.

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 *premierità* (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 premierità 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 2019 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2019 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 premierità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

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 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.

IL SEGRETARIO GENERALE VICARIO
Dott. Giuseppe Iannaccone