



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia



Relazione illustrativa

al contratto collettivo integrativo 2023-2025 e all'accordo di distribuzione del fondo dipendenti anno 2023

(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	21/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2023 al 31/12/2025 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi e nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato
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. F.P. C.I.S.L. 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. F.P. C.I.S.L. 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. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo [rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]</p> <p>c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 80 del CCNL</p>



16/11/2022]

d) Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo [rif. lett. ae) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

e) Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

f) 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 16/11/2022]

g) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, 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 16/11/2022]

h) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

i) 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 16/11/2022]

j) Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

k) 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 16/11/2022]

l) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, del CCNL del 21/5/2018 [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

m) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

n) 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 16/11/2022]



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		<p>o) Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]</p> <p>p) 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 16/11/2022]</p> <p>q) Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. u) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]</p> <p>r) Verifica annuale della corretta applicazione del contratto collettivo integrativo decentrato</p> <p>s) Accordo di distribuzione del fondo anno 2023</p>
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Manca di rilievi entro il termine di cui all'art. 8 comma 7 del CCNL 16/11/2022</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>.....</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della performance 2023-2025 è stato adottato (all'interno del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione) dalla Giunta camerale con deliberazione n.9 del 31/1/2023 e aggiornato con deliberazione n. 26 del 21/3/2023.</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>Anche il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è all'interno del PIAO ed è stato approvato con i provvedimenti di cui al punto precedente.</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. 41 del 4/4/2023, è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2022. Tale documento è stato validato dall'OIV in data 10/5/2023.</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 i limiti nella distribuzione nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative. Il risultato atteso è la promozione del coinvolgimento del personale 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 performance 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 aree di inquadramento;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



	<p>effettivamente attribuibile;</p> <p>e) i compensi di produttività legati alla performance 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;</p> <p>f) si prevedono ipotesi di redistribuzione delle quote di produttività non assegnate a tutti i dipendenti più meritevoli della medesima Area organizzativa;</p> <p>g) si prevede che i criteri per l'attribuzione dei premi valgono anche per il personale in lavoro agile</p>
Articolo 7	Si stabilisce che la maggiorazione del premio ex art. 81 del CCNL 16/11/2022 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 definite le procedure per le progressioni economiche, i requisiti per la partecipazione alla selezione e i criteri per la formulazione della graduatoria.
Articolo 9	Vengono stabiliti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ
Articolo 10	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 11	Disciplina i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. Vengono individuati criteri di pesatura delle varie posizioni e valore economico corrispondente ai vari punteggi.
Articolo 12	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 13	Definisce la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di EQ e la retribuzione di risultato degli stessi
Articolo 14	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 Protocollo di sorveglianza sanitaria 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 15	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 16	Viene individuato in 50 ore annue il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore
Articolo 17	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 18	Con riferimento al welfare si stabilisce la concessione di benefici di carattere assistenziale e sociale nell'ambito degli stanziamenti già previsti. La destinazione riguarderà iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie. La distribuzione di tali disponibilità per l'anno 2023 avverrà con le modalità già previste nel CCI 11/12/2019, per gli anni successivi le modalità verranno definite tra le parti entro il primo trimestre del 2024
Articolo 19	Si prevede la necessità di una attenzione verso il continuo sviluppo delle competenze in relazione alle evoluzioni organizzative, anche legate a sviluppi tecnologici. Viene confermata la valorizzazione del lavoro agile con il pieno utilizzo degli strumenti tecnologici.
Articolo 20	Viene previsto un incremento delle risorse destinate ai titolari di EQ nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, nell'ottica di una valorizzazione di tutto il personale
Articolo 21	Le parti si impegnano a verificare con cadenza annuale la corretta attuazione del contratto integrativo

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.

Di seguito si riporta quanto previsto dal contratto.



Le risorse sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale
- b) indennità specifiche condizioni di lavoro
- c) compensi per specifiche responsabilità
- d) compensi previsti da disposizioni di legge
- e) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

ANNI	2023
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.192.655,87
Risorse variabili	€ 170.739,79
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	€ 1.363.395,66
B) (eventuali) decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione per applicazione limite 2016 (art. 67 c. 7 CCNL 21/5/2018 – art. 23 c. 2 dlgs 75/2017)	€ 29.280,91
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	€ 29.280,91
C) Fondo sottoposto a certificazione	
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.334.114,75

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

ANNI	2023
A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dalla proposta di contratto integrativo	€ 557.921,84
B) Destinazioni formalmente regolate dalla proposta di contratto integrativo	€ 776.192,91
<i>Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.334.114,75



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 Sistema di misurazione e valutazione della performance (in corso di revisione) che sarà sottoposto all'approvazione della Giunta camerale.

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 2023 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2023 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, assenza di procedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni, presenza di almeno 3 valutazioni individuali nell'area di inquadramento. L'esito della procedura selettiva deriva per il 70% dalla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali e per il 30% dall'esperienza professionale. Sono previsti punteggi aggiuntivi per chi non ha conseguito una progressione economica da più di 7 anni oltre a particolari criteri di differenziazione in caso di parità di punteggio.

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) 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 all'interno del PIAO nella sezione dedicata al Piano triennale della Performance, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel Programma Pluriennale di mandato per il periodo 2023-2027 e nella Relazione Previsionale e Programmatica 2024 approvati 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".

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, della 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