



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia



Relazione illustrativa

Accordo distribuzione fondo anno 2020 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

Data di sottoscrizione	24/12/2020	
Periodo temporale di vigenza	2020	
Composizione della delegazione trattante	<p><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</p> <p><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. CSA RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> 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)	Nella presente relazione si prende in esame l'accordo di distribuzione del fondo risorse decentrate dell'anno 2020	
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? Sì, in data 16/12/2020
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo



Camera dell'Economia

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 2020-2022 è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n.12 del 21.01.2020.

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 2020-2022 è stato adottato dalla Giunta camerale con deliberazione n.13 del 21.01.2020.

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?

La Relazione sulla Performance per l'anno 2020 non è stata ancora presentata in quanto ancora non è stato approvato il bilancio consuntivo.

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:

in questa relazione si fa riferimento all'accordo per la distribuzione del fondo per l'anno 2020

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

	ANNI	2020
A)	Fondo tendenziale	
	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (inclusa rideterminazione fondo per progressioni storiche che grava sul bilancio)	€ 1.126.919,72
	Risorse variabili	€ 136.910,95
	<i>Totale Fondo tendenziale</i>	€ 1.263.830,67
B)	(eventuali) decurtazioni del Fondo tendenziale	
	Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-
	Decurtazione risorse variabili	-
	<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	€ 13.635,92
C)	Fondo sottoposto a certificazione	
	<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.250.194,75

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

	ANNI	2020
A)	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dalla presente proposta di contratto integrativo	€ 618.289,04
B)	Destinazioni formalmente regolate dalla presente proposta di contratto integrativo	€ 631.905,71
C)	(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	0
	<i>Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.250.194,75



Nel contratto integrativo 2019-2021 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 Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale con provv. n. 191 del 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 2020 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2020 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 della progressione economica.



Camera dell'Economia

Le progressioni economiche sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità 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 2018-2023 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".

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)