



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia



Relazione illustrativa

Accordo distribuzione fondo anno 2024 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	Accordo: 4/12/2024
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2024 al 31/12/2024
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. CSA RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> F.P. C.G.I.L. RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo di distribuzione del fondo anno 2024
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 15/10/2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. 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 sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della performance 2024-2026 è stato adottato (all'interno del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione) dalla Giunta con deliberazione n. 5 nella Riunione del 30/1/2024</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 n. 52 nella Riunione del 9/4/2024, è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2023. Tale documento è stato validato dall'OIV in data 9/5/2024.</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:

in questa relazione si fa riferimento all'accordo per la distribuzione del fondo per l'anno 2024.

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

Di seguito si riporta quanto previsto dal contratto.

Le risorse sono destinate ai seguenti utilizzi:



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

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

ANNI	2024
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.190.508,32
Risorse variabili	€ 151.183,28
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	€ 1.341.691,60
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)	€ 27.040,04
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	€ 27.040,04
C) Fondo sottoposto a certificazione	
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.314.651,56

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

ANNI	2024
A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dalla proposta di contratto integrativo	€ 577.484,22
B) Destinazioni formalmente regolate dalla proposta di contratto integrativo	€ 737.167,34
<i>Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.314.651,56



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 con provvedimento n. 44 nella Riunione del 9/4/2024.

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 2024 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2024 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 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 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 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
Firmato digitalmente