



CAMERA DI COMMERCIO  
DELL'EMILIA

Copia conforme ad originali delle relazioni sottoscritte  
digitalmente e detenute agli atti della Camera di commercio  
dell'Emilia

*Camera dell'Innovazione*

Allegato B)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI  
DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
PARTE NORMATIVA 2024-2026 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del  
2001).**



### *Camera dell'Innovazione*

#### **1. Premessa**

La presente relazione viene redatta sulla base degli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria allegati alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/7/2012, nella quale si legge che “Tali schemi fanno parte di un ampio disegno di trasparenza ed uniformazione degli atti della contrattazione integrativa voluto dal legislatore affinché la costituzione dei fondi, la relativa negoziazione in sede integrativa ed il processo di controllo siano anch'essi realizzati su basi uniformi e coerenti”. I principi generali ai quali si ispira la redazione della Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria dei contratti integrativi sono la corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, il rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, la facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino e utente. Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono infatti finalizzate:

- a supportare la *delegazione trattante di parte pubblica* con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino / utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

Le relazioni sono articolate in moduli.

L'accordo di cui alla presente relazione verrà sottoscritto dalla Delegazione di parte pubblica previa acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori e dell'autorizzazione alla sottoscrizione della Giunta camerale.

**2. Relazione illustrativa** La *relazione illustrativa* è composta da 2 distinti moduli: 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*); 2. Illustrazione del contenuto del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

#### **Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione

- della *data di sottoscrizione*; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante; dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
  - viene attestato il *rispetto degli obblighi di legge* ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato (articolo 10, comma 5 del Decreto Legislativo 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 25/5/2017, n. 74 con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance, che a mente di quanto stabilito dall'art. 6 del D.L. 80/2021 (convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021) dall'anno 2022 è confluito nel PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione; articolo 14, comma 6, in relazione alla mancata



*Camera dell'Innovazione*

validazione da parte dell'organismo con funzioni analoghe a quelle dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla performance);

- viene evidenziata l'*acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno* sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001; la certificazione dell'Organo di controllo è resa **sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa** (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti). La sintesi descritta viene effettuata utilizzando la Scheda 1.1 inserita nella circolare RGS n. 25/2012.

**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>                                             | <b>Preintesa 14.11.2025</b><br><b>Contratto 31.12.2025</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | <b>01.01.2024-31.12.2026</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>- il Segretario Generale con funzioni di Presidente,<br>- i Dirigenti dell'Ente,<br>- il Responsabile del Servizio di innovazione, dati e comunicazione integrata per l'evoluzione dell'offerta dei servizi e dell'organizzazione camerale,<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, SNALCC, CSA E.R.<br>Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A., R.S.U..<br>Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA E.R., RSU                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                               | Personale non dirigente della C.C.I.A.A. dell'Emilia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie,<br>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance,<br>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,<br>Definizione delle procedure per le progressioni economiche, Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q., Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, |



*Camera dell'Innovazione*

|                                                                                                              |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                              |                                                                                                                                                    | nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge, Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022, 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, Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022, Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022, Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022, 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, Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi, 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 |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> | <p>E' stata sottoposta la presente relazione al Collegio dei Revisori dei conti per le verifiche del caso in data 11.12.2025.</p> <p>La presente relazione verrà allegata al parere reso dal Collegio dei Revisori.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |



*Camera dell'Innovazione*

|  |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <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>Il PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 e 2025-2027 che al proprio interno accolgono, in modalità integrata, fra gli altri, il Piano della Performance, art. 10, comma 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, art. 1, comma 8, L. 6 novembre 2012, n. 190, sono stati approvati rispettivamente con deliberazione della Giunta camerale n. 21 del 29.01.2024 e n. 3 del 30/01/2025. L’aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’Ente per l’anno 2024 è stato approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 45 dell’11/03/2024 mentre l’aggiornamento per l’anno 2025 è stato approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 52 del 24.03.2025.</p> <p>La Relazione sulla performance 2023 della Camera di commercio dell’Emilia è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 102 del 17/06/2024. La Relazione sulla performance 2024 della Camera di commercio dell’Emilia è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 93 del 26.05.2025</p> <p>Detti documenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell’Ente.</p> |
|  |                                                                                                                                                                      | <p>Nella sezione amministrazione trasparente del sito web della Camera di Commercio dell’Emilia sono pubblicate le relazioni annuali redatte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                                                                      | <p>Gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 150/2009, come successivamente integrati e modificati per effetto del D. Lgs. 33/2013 e del D. Lgs. 97/2016 sono stati attestati dall’OIV con riferimento alla delibera ANAC 213/2024 e sono pubblicati nella sezione amministrazione trasparente del sito web della C.C.I.A.A. dell’Emilia ed altrettanto l’attestazione dell’OIV riferita alla delibera ANAC 192/2025</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|  |                                                                                                                                                                      | <b>Eventuali osservazioni:</b> Nessuna osservazione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

**Modulo 2 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)**

In questo modulo vengono ripercorsi i vari punti del documento presentato alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, per illustrarne in modo chiaro e verificabile i contenuti, nonché la compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, evidenziando i risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

**a) Illustrazione delle disposizioni contenute nel contratto integrativo**

|                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Materia trattata e normativa di riferimento                                                         |
| Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del |



*Camera dell'Innovazione*

CCNL 16.11.2022)

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

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)]

Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16.11.2022)

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. (art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16.11.2022)

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, 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)]

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)]

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)]

Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 16.11.2022)

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)]

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

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)]

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)]

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. q) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. r) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

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 [rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della



*Camera dell'Innovazione*

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 [rif. lett. u) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

In data 14.11.2025 la delegazione di parte pubblica ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente della CCIAA dell'Emilia parte normativa triennio 2024-2026. Tale intesa ha ad oggetto materie che sono demandate alla contrattazione integrativa dai vigenti CCNL di comparto.

Nella seduta del 14.04.2025 la Giunta camerale fornì le linee di indirizzo in materia di contrattazione integrativa con l'obiettivo, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e utilizzabili ai sensi del CCNL e messe a bilancio, di rendere il contratto integrativo coerente con la programmazione strategica e il Piano della performance pluriennale, oltre che in linea con le politiche organizzative e gestionali e con i sistemi di gestione e valutazione adottati dalla Camera di commercio aggiornati con la deliberazione della Giunta camerale n. 52 del 24.03.2025.

Nel rispetto di tali indicazioni fissate dalla Giunta, la delegazione di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale e nel corso di alcune sessioni negoziali si è pervenuti alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del quale si riepiloga il contenuto. L'art. 1 definisce l'ambito di applicazione stabilendo che il C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigente con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato nonché circoscrive la durata, la decorrenza nonché i tempi e procedure di applicazione del contratto evidenziando il suo periodo temporale di riferimento, vale a dire 01.01.2024-31.12.2026 fatte salve ove specificato decorrenze successive.

L'art. 2 disciplina le modalità per dirimere controversie sull'interpretazione del contratto

L'art. 3 richiama l'esclusiva competenza dell'Amministrazione in tema di quantificazione delle risorse mentre il successivo art. 4 individua i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo al fine di assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti 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. I criteri prevedono di riservare risorse finanziarie di natura stabile alle progressioni economiche nelle aree in modo programmato nel tempo, garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni e mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale). Vengono quindi individuati gli utilizzi delle risorse: premi correlati alla performance organizzativa, premi correlati alla performance individuale ai quali sono destinati almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022, indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, eventuale indennità di reperibilità, compensi per specifiche responsabilità, compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), differenziali stipendiali finanziate con risorse stabili.

L'art. 5 disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nell'ambito delle logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio dell'Emilia che sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata. I compensi destinati a incentivare la



### *Camera dell'Innovazione*

produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione.

L'attribuzione degli incentivi è quindi strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio come più dettagliatamente illustrate nella sezione D).

L'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali: assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente, rendere i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale, costituire la base per percorsi di sviluppo professionale ed economico, stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali, promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato", evidenziare eventuali esigenze formative, migliorare il livello della comunicazione interna e rappresentare un'occasione e stimolo per riflessioni e proposte.

In concreto la quota di risorse destinata alla performance che non può che essere relativa all'annualità 2025 è ripartita per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale e le parti si accordano per introdurre dall'anno 2026 in via sperimentale un criterio di attribuzione della premialità che prescinda dal calcolo del servizio effettivamente prestato nell'anno.

L'art. 6 entra nel merito della definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 c. 2 del CCNL 16.11.2022 individuando la misura della maggiorazione nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente contemplando, tuttavia, la possibilità di avvalersi di quanto previsto dal c. 4 del medesimo art. 81 al fine di ridurre la percentuale di cui trattasi al 20%. E' fissato al 5% la percentuale massima di personale al quale tale maggiorazione può essere attribuita in presenza di valori di performance superiori al 90% del punteggio massimo attribuito. L'ultimo comma disciplina i confini, in termini di servizio effettivo prestato, che consentono l'accesso alla premialità nonché quelli che consentono almeno l'accesso alla valutazione della prestazione, al netto dei periodi di congedo di maternità e di paternità obbligatori per legge.

L'art. 7 riguarda i Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche che trovano illustrazione nella successiva sezione E) della presente relazione.

L'art. 8 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente contemplando pertanto anche la misurazione di specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale oltre che un rapporto con gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, ma anche alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate ed, infine alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti: stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali, promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa, rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale, evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale,



*Camera dell'Innovazione*

migliorare il livello generale di comunicazione interna, valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate, promuovere una moderna cultura organizzativa, rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

L'art. 9 individua le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 definendo i criteri generali per la sua attribuzione con riferimento a maneggio Valori, sia per Prestazioni che implicano il maneggio di denaro contante che per Prestazioni che implicano attività di riscossione mediante POS; attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale appartenente alle aree riconducibili a prestazioni rese in condizioni di disagio espletate al di fuori della sede nel rispetto della disciplina delle regole di Ente nonché apertura sede camerale, su richiesta dell'Amministrazione, il sabato, nei festivi e nelle ore serali in occasione di manifestazioni o riunioni legate ad attività non istituzionali dell'Ente; Attività svolte in condizioni di rischio da parte del personale riconducibili a operazioni relative a verifiche metriche e di magazzini generali.

L'art. 10 disciplina i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 che, conferma i criteri vigenti condividendo però già da ora una revisione nei prossimi mesi in concomitanza con il processo di riorganizzazione dell'ente affidato a società esterna. Nel frattempo sono confermate le indennità al momento prorogate fino al 31.12.2025.

Nell'articolato sono disciplinate anche le Responsabilità relative ad interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio su delega del Responsabile delle Fede pubblica.

Sia le indennità di cui all'art. 9 che quelle all'art. 10 hanno decorrenza 01.01.2025.

L'art. 11 individua i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; criteri che si ispirano ad un principio di gradualità degli importi in relazione alle fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca l'attività dalla quale deriva l'attribuzione del trattamento accessorio e di congruità in relazione alla ripetitività dell'attività soprattutto se si colloca all'interno delle fasce ordinarie;

L'art. 12 individua gli eventuali compensi aggiuntivi ai titolari di elevata qualificazione mentre l'art. 13 contiene le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro individuando i temi chiave:

- gli istituti dell'informazione e della formazione a tutto il personale, da svolgersi con cadenza periodica;
- il le indicazioni del documento di valutazione dei rischi;
- le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia;
- la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni per le situazioni di emergenza;
- il piano sanitario predisposto periodicamente dal medico competente;
- la formazione specifica per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Con l'art. 14 le parti si riservano solo qualora necessario individuare motivi che consentano l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'art. 15 fissa il limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore in 20 ore.

L'art. 16 fissa i criteri per l'individuazione di fasce temporali sia in entrata che in uscita nelle quali il dipendente può gestire in autonomia l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana nel rispetto quindi di fasce invece obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro; criteri finalizzati a contemperare le esigenze della vita familiare con la necessità di garantire l'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio al fine di fornire il miglior servizio all'utenza.



### *Camera dell'Innovazione*

Si prevede che l'eventuale regolarizzazione dell'orario debba essere effettuata nei due mesi successivi al mese di maturazione dello stesso. E' infine contemplata, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari la possibilità di ottenere autorizzazione ad ampliare le fasce di flessibilità standard.

Gli artt. 17-18 e 19 di fatto rinviano a momenti successivi, in caso di necessità, una contrattazione in merito mentre l'art. 20 in tema di welfare conferma i criteri vigenti oggetto di accordo stralcio nell'anno 2025.

Anche gli artt. 21 e 22 rinviano a sessioni successive, se necessarie e l'art. 23, in particolare, contiene una clausola di salvaguardia in relazione a eventuali nuove disposizioni di legge o novità introdotte da futuri CCNL.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto contratto integrativo solo normativo

#### C) effetti abrogativi impliciti

I precedenti contratti integrativi stralcio in tema di criteri di ripartizione e destinazione delle risorse, indennità condizioni di lavoro e per specifiche responsabilità nonché welfare risultano superati.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; nel corso dell'anno 2025 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in continuità con gli anni passati. Tale documento è stato previamente sottoposto all'attenzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance della Camera di Commercio dell'Emilia ottenendo parere positivo all'adozione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione rappresenta l'insieme delle metodologie, delle modalità operative, delle azioni, dei processi e degli strumenti che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance. Gli elementi base del sistema di misurazione e valutazione della performance sono gli obiettivi e gli indicatori. Gli obiettivi sono i fattori critici di successo e i risultati da raggiungere per il conseguimento dei benefici attesi dall'organizzazione camerale e/o dai suoi stakeholder.

Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento a orizzonti temporali pluriennali e richiedono uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo mentre gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi. Gli indicatori sono i parametri, generalmente di carattere quantitativo, che l'organizzazione sceglie per rilevare i progressi fatti nel perseguimento degli obiettivi. Le misure sono componenti (di carattere quali-quantitativo; ad es. di costo, di tempo, di qualità) elementari, le quali, combinate insieme, costituiscono generalmente un parametro più complesso (indicatore) in grado di fornire un'informazione sintetica circa uno specifico fenomeno (in questo caso, il raggiungimento dell'obiettivo). I target sono i livelli attesi di performance che si desidera ottenere ai fini del raggiungimento di un obiettivo (tale raggiungimento viene misurato attraverso gli indicatori).

La performance si sviluppa su due differenti, sebbene interconnessi, livelli:

- performance organizzativa,
- performance individuale.

La misurazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito della sequenzialità scandita dal Ciclo di Gestione della Performance come fase intermedia tra la Pianificazione/Programmazione (individuazione degli obiettivi) e la successiva rendicontazione.



### *Camera dell'Innovazione*

Essa, al fine di garantire un effettivo miglioramento della performance dell'ente, si sviluppa su due distinti ed interconnessi livelli:

- la performance complessiva dell'ente, incentrata sulla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente nel quadro della sua mission e degli ambiti istituzionali di intervento;
- la performance di singole articolazioni dell'ente (Aree, Servizi, Uffici, Gruppi intersettoriali o trasversali), concernente il contributo che le singole articolazioni forniscono alla performance complessiva dell'Ente.

La CCIAA dell'Emilia ha scelto di adottare la Metodologia Balanced Scorecard (di eseguito BSC) come principale metodologia per la Misurazione e Valutazione della performance organizzativa, al fine di rispondere alle esigenze normative ed al fine di garantire efficacia nel processo di gestione della performance.

La fase di costruzione del processo di implementazione della Balanced Scorecard ha visto la definizione dell'architettura logica del sistema (Mappa Strategica) con particolare riferimento all'individuazione delle diverse prospettive di analisi, partendo dalle classiche quattro prospettive (clienti/utenti, economico-finanziario, processi interni, crescita e apprendimento) individuando quelle che maggiormente possono rappresentare la strategia dell'ente e i relativi driver di risultato. Successivamente si sono individuate le aree strategiche da intraprendere nel breve e nel medio-lungo periodo declinandole in obiettivi strategici (misurabili) e fattori critici di successo, al fine di individuare i punti su cui focalizzarsi per migliorare le capacità interne. Al fine di individuare un sistema in grado di garantire la misurazione, valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo del livello di performance atteso e realizzato, con successiva evidenziazione di eventuali scostamenti, la CCIAA dell'Emilia ha provveduto quindi alla costruzione del Cruscotto degli indicatori necessario per la misurazione della strategia.

Ultima fase nella costruzione della metodologia BSC è l'allineamento della strategia alla gestione operativa al fine di garantire continuità e allineamento tra le stesse mediante il cascading degli obiettivi seguendo la "Logica ad albero". Partendo dalla strategia e dalla BSC a livello di ente, la CCIAA dell'Emilia raggiunge l'allineamento attraverso la definizione di opportuni cruscotti di indicatori in grado di monitorare il raggiungimento degli obiettivi a livello di ciascuna Area organizzativa. In questo modo si rendono evidenti gli sforzi profusi dai singoli titolari di Centri di responsabilità per la realizzazione degli obiettivi strategici di ente. Attraverso il cascading i dirigenti e il personale delle diverse unità organizzative sono responsabilizzati verso il raggiungimento di obiettivi di breve termine utili, poiché collegati, al raggiungimento di obiettivi strategici di lungo periodo.

In particolare, il raggiungimento degli obiettivi strategici è espresso per il 40% dal raggiungimento degli obiettivi operativi sottostanti e per il 60% dall'andamento degli indicatori che lo riguardano specificamente. Vengono inoltre definiti i margini di tolleranza entro i quali gli obiettivi/indicatori possono essere considerati come "raggiunti" (in termini di scostamenti accettabili rispetto al target): per **margini di tolleranza** si intendono gli intervalli entro i quali gli obiettivi/indicatori vengono considerati comunque raggiunti, ossia gli scostamenti accettabili rispetto ai target; per **soglia critica** si intende il livello minimo di performance al di sotto del quale gli obiettivi/indicatori sono considerati come non raggiunti.

La performance organizzativa della Camera di commercio dell'Emilia è articolata su due livelli:

- la performance complessiva dell'ente, incentrata sulla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente nel quadro della sua mission e degli ambiti istituzionali di intervento;
- la performance di singole articolazioni dell'ente (Aree/Servizi/Uffici, Gruppi di lavoro temporanei costituiti per la realizzazione di progetti intersettoriali o trasversali), concernente il contributo che le stesse forniscono alla performance complessiva dell'Ente.



### *Camera dell'Innovazione*

La performance organizzativa viene misurata oltre che dagli obiettivi contenuti nel Piao, anche da quelli contenuti nel piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'ambito dei quali viene altresì monitorato il costante rispetto degli standard di servizio; i due piani sono quindi sempre integrati.

La valutazione congiunta di tutti questi elementi considerati permette al valutatore di formulare un giudizio motivato sull'andamento della CCIAA, esprimendolo su una base predefinita in base alle seguenti opzioni valutative:

- disattesa
- inferiore alle aspettative
- in linea con le aspettative
- superiore alle aspettative.

La valutazione della performance complessiva è espressa dall'OIV nel Report di valutazione e controllo strategico dallo stesso elaborato e inviato alla Giunta camerale (validazione relazione sulla Performance).

La performance organizzativa di cui sopra diventa componente nella misurazione complessiva della performance di ciascun dipendente unitamente alla componente più specificamente definita come "individuale". La prima, con riferimento al personale incaricato di elevata qualificazione, include anche una componente di "obiettivi individuali" e ciò in ossequio a quanto disposto dall'art. 9 del D. Lgs. 150/2009 laddove stabilisce che "La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

L'incidenza delle componenti è significativamente differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale, come di seguito specificato.

| Tipologia di dipendente | RISULTATI                                                                           |                                                                                     |                                                                                     | COMPORTAMENTI E COMPETENZE                                                            | Totale pesi |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                         |  |  |  |  |             |
|                         | Performance di ente                                                                 | Performance ambito organizzativo                                                    | Obiettivi individuali                                                               |                                                                                       |             |
| EQ                      | 10%                                                                                 | 30%                                                                                 | 20%                                                                                 | 40%                                                                                   | 100%        |
| Personale               | 5%                                                                                  | 25%                                                                                 | 0%                                                                                  | 70%                                                                                   | 100%        |

La valutazione dei comportamenti avviene in base a una serie predefinita di criteri su una serie di fattori e sub-fattori.

Ognuno dei fattori individuati, previa eventuale associazione di sub-fattori che contribuiscono a meglio circostanziarli, è oggetto di specifica valutazione. A ognuno dei fattori (o dei sub-fattori eventualmente presenti) viene assegnato un giudizio di carattere qualitativo che consente di arrivare



*Camera dell'Innovazione*

a un punteggio sintetico dal punto di vista quantitativo. Ciò avviene secondo la scala di valutazione di seguito riportata.

Livelli di valutazione rispetto alle aspettative:

| Livelli di valutazione<br>{Sub-fattori} |      |
|-----------------------------------------|------|
| al di sotto                             | 20%  |
| in linea                                | 50%  |
| al di sopra                             | 75%  |
| eccellente                              | 100% |

Per quanto riguarda i comportamenti, una volta selezionati i fattori di valutazione (e relativi sub-fattori, se presenti), la valutazione effettuata restituisce un punteggio sintetico in base a una media ponderata dei pesi attribuiti ai singoli fattori.

La valutazione dei comportamenti potrà essere utilizzata per varie finalità, anche al di là del ciclo della performance, come ad es. per le progressioni orizzontali di tutto il personale non dirigente.

L'attribuzione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative è direttamente collegata al punteggio ottenuto nell'intera scheda di valutazione come segue:

- da punti 91 a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato
- da punti 71 a punti 90 = 83,00% della retribuzione di risultato
- da punti 51 a punti 70 = 66,67% della retribuzione di risultato
- da punti 21 a punti 50 = 50% della retribuzione di risultato
- al di sotto di punti 21 = nessuna retribuzione di risultato

I criteri per l'attribuzione della premialità al personale dei livelli sono altrettanto contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e prevedono che la distribuzione delle risorse sia correlate alla performance organizzative che correlate alla performance individuale avviene ponderando il coefficiente di attribuzione (vale a dire il punteggio) che ciascun valutato avrà conseguito in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance con i seguenti coefficienti relativi alla categoria di appartenenza (che tengono conto del diverso grado di partecipazione alla determinazione dei risultati dell'Ente):

| categoria                            | Parametro di categoria |
|--------------------------------------|------------------------|
| Operatori esperti                    | 100                    |
| Istruttori                           | 130                    |
| Funzionari ed elevate qualificazioni | 150                    |

L'operazione di ponderazione tiene conto della presenza effettiva del dipendente nell'anno di riferimento che, per dare luogo all'erogazione del premio correlato, deve essere almeno pari al 25% delle giornate lavorative teoriche dell'anno, comprendendo i giorni di maternità obbligatoria.

Il CCI oggetto della presente relazione illustrativa disciplina quanto previsto dall'art. 81 c. 2 del CCNL 16.11.2022 e quindi dall'anno 2025 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, vale a dire il 90% del punteggio massimo attribuito è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita



*Camera dell'Innovazione*

al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è definita al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; anche la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è stata contrattata nel C.C.I. nel modo seguente: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 5% del totale.

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

La procedura di attribuzione delle progressioni economiche si ispira ad un principio di selettività i cui criteri sono individuati nell'art. 7 del contratto collettivo integrativo di cui trattasi. Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che tengono conto del tempo trascorso senza riconoscimento di alcuna progressione e delle eventuali sanzioni disciplinari ricevute.

Nelle more di eventualmente individuare criteri che valorizzino le competenze professionali il contratto disciplina una procedura a valere per l'anno 2025 e 2026 che, in primis, prevede la redazione di tre distinte graduatorie per ciascuna sede territoriale della CCIAA dell'Emilia: una per i dipendenti dell'area operatori esperti, una per quelli dell'area istruttori e infine una per i dipendenti dell'area funzionari ed elevate qualificazioni; al fine di garantire ad ogni dipendente pari possibilità di effettuazione della progressione economica, indipendentemente dall'area e dalla sede di appartenenza, le risorse destinabili per le progressioni economiche per ciascuna delle nove graduatorie sono ripartite proporzionalmente.

Gli elementi di valutazione sono riferiti alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto tenendo conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Il fattore risultanze della performance individuale è rappresentato dalla media semplice dei punteggi ottenuti nel triennio precedente riferiti alla sezione "comportamenti" della scheda di valutazione prevedendo dei meccanismi di armonizzazione come segue: al fine di armonizzare le valutazioni individuali del personale incaricato di Elevata Qualificazione e dei Funzionari non incaricati di Elevata Qualificazione, nonché di tener conto delle eventuali differenti graduazioni di punteggio previste, le valutazioni individuali di entrambe le categorie, utilizzate per la formazione delle graduatorie dei differenziali stipendiali, saranno riproporzionate assumendo come riferimento il punteggio più elevato conseguito dagli aventi diritto in ciascuna graduatoria e tipologia, e ricondotte a una scala di 100/100.

Al fine di armonizzare le valutazioni individuali del personale dell'area Istruttori proveniente da altri enti mediante mobilità con le valutazioni effettuate sul personale dell'ente nel secondo semestre 2023 e nell'anno 2024 il punteggio della scheda di valutazione dell'ente di provenienza sarà riproporzionato assumendo come riferimento il punteggio più elevato ricevuto dagli aventi diritto tra i dipendenti dell'ente per la graduatoria di riferimento.

Ulteriori elementi selettivi sono rappresentati dalla fissazione di un punteggio minimo di tale media al fine poter entrare validamente in graduatoria; non sono ammessi infatti alla valutazione i dipendenti che non abbiano conseguito, nel triennio di riferimento, una valutazione media almeno pari al 50% della valutazione massima prevista. Il peso di tale fattore è 60% mentre il restante 40% è l'esperienza professionale.

Per l'anno 2025 è stabilito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area con suddivisione di ciascuna graduatoria per ogni sede territoriale in ragione dell'applicazione di diversi sistemi di misurazione e valutazione della performance negli anni antecedenti la costituzione della



### *Camera dell'Innovazione*

Camera di commercio dell'Emilia; tale numero è pari al 50% dei potenziali beneficiari/destinatari degli stessi differenziali per ognuna delle nove graduatorie relative.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

Le modalità di corresponsione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività 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 in vigore nell'ente per l'anno 2025, e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione delle performance, dei risultati raggiunti dalle unità organizzative rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno in corso.

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di favorire/supportare il perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati nel Piano della performance incluso all'interno del PIAO 2025-2027 conseguendo il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio.

Come già anticipato al punto D) il percorso di collegamento/connessione tra obiettivi di ente, performance organizzativa e performance individuale implica la definizione da parte della Giunta Camerale, in sede di approvazione annuale del PIAO, degli obiettivi strategici dell'ente il cui livello di conseguimento è possibile grazie ad un set di indicatori riferiti alla performance organizzativa dell'ente e, a cascata, da altrettanti indicatori che misurano il livello di realizzazione di quegli obiettivi operativi il cui conseguimento consente il perseguimento degli obiettivi dell'ente. Per ogni obiettivo è infatti formulato un apposito target di risultato al fine di rendere quanto più possibile oggettiva la misurazione del raggiungimento del risultato previsto ed è prevista anche un'apposita indicazione atta a dar certezza del dato cioè dell'indicatore del risultato e della fonte da cui tale indicatore è desunto.

Le fasi della valutazione della performance individuale sono le seguenti:

- assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti;
- raccolta dei dati per la valutazione e monitoraggio in itinere;
- valutazione degli obiettivi e dei comportamenti;
- comunicazione delle valutazioni;
- individuazione delle azioni di miglioramento.

Annualmente, entro il mese di ottobre, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 5 del D.P.R. 254/2005 (Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio), il Consiglio approva la Relazione previsionale e programmatica, di aggiornamento della strategia pluriennale dell'Ente; vengono quindi in tal modo individuati gli obiettivi strategici per l'anno considerato.

Entro il 31 dicembre successivo il Consiglio camerale approva il preventivo annuale, predisposto dalla Giunta e redatto in coerenza con la Relazione previsionale e programmatica e fornisce informazioni, fra l'altro, sulle risorse complessivamente destinate a finanziare gli obiettivi individuati in sede di Relazione previsionale e programmatica; unitamente al preventivo viene approvato dal Consiglio anche il P.I.R.A., Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi, redatto ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 91/2011 e secondo le linee guida definite con DPCM 18/9/2012.



### *Camera dell'Innovazione*

Sempre entro il 31 dicembre la Giunta, su proposta del Segretario Generale, approva il budget direzionale, che suddivide le risorse complessive in centri di responsabilità di spesa, ed ulteriormente in centri di costo.

Le risorse indicate nel budget direzionale sono quindi assegnate, entro il 31 dicembre, dal Segretario Generale con proprio atto ai dirigenti dai quali verranno destinate al perseguimento degli obiettivi che saranno definiti dalla Giunta camerale nel Piao .

Entro il 31 gennaio la Giunta approva il Piao, che discende dagli indirizzi di programmazione strategica definiti nella Relazione previsionale e programmatica per l'anno considerato, dalla quale riprende gli obiettivi strategici declinandoli in obiettivi operativi e sviluppandoli con indicatori e target nonché peso percentuale specifico differenziato in relazione alla rilevanza attribuita alla realizzazione dell'obiettivo per la Camera, in modo tale che il totale risulti comunque 100%.

La Giunta con proprio atto deliberativo – solitamente quello di approvazione del Piao - assegna gli obiettivi individuali al Segretario Generale entro il 31 gennaio di ogni anno, definendo altresì, se del caso, il “peso” attribuito a ciascun fattore utilizzato per la valutazione dei “comportamenti”.

Entro il 15 febbraio il Segretario Generale, con proprio atto

- assegna ai Dirigenti i rispettivi obiettivi individuali;
- assegna gli eventuali obiettivi intersettoriali (che coinvolgono personale afferente a diverse unità organizzative) e trasversali (ai quali concorrono, in ambiti e ruoli diversi, tutti i dipendenti) ai gruppi di lavoro interessati e individuati nell'ambito delle varie unità organizzative, incaricando i titolari di elevata qualificazione di renderli noti ai dipendenti del proprio Servizio che vi sono coinvolti;
- esplicita, con riferimento al personale non dirigente (e non titolare di EQ), quali tra tutti i fattori individuati nella Scheda di valutazione, verranno utilizzati per la valutazione della produttività annua (entrando, quindi, nella quantificazione della c.d. «Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa»), sentiti i dirigenti.

A seguire, ogni dirigente attribuisce gli obiettivi ai titolari di elevata qualificazione rispetto ai quali è sovraordinato; detti obiettivi sono anzitutto quelli individuali del titolare della EQ, nonché quelli assegnati al Servizio di diretta competenza.

Il Segretario generale, con il supporto dell'Ufficio Pianificazione e Controllo di gestione e dell'Ufficio Gestione della performance e con la supervisione dell'OIV, provvede a monitorare l'andamento degli obiettivi nel corso dell'anno con cadenza quadrimestrale.

Qualora si renda necessario o opportuno modificare il Piao, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 150/2009 il Segretario generale, con il supporto dell'Ufficio pianificazione e controllo, effettua il prima possibile la relativa segnalazione all'OIV al fine di sottoporre la proposta di variazione del Piao alla Giunta camerale.

Nel caso in cui la Giunta approvi la variazione, si avvierà un nuovo iter di assegnazione degli obiettivi, che dovrà avere luogo il più rapidamente possibile, comunque entro 15 giorni dall'approvazione della relativa deliberazione da parte della Giunta camerale.

Al termine dell'esercizio la rilevazione dei dati finali avviene con le stesse modalità seguite nella fase di monitoraggio e trova allocazione nella Relazione sulla performance, che sarà approvata dalla Giunta indicativamente entro il 31/5, salvo eccezioni motivate, in modo da consentire all'OIV di rendere il proprio parere (validazione) entro il mese di giugno, unitamente alla proposta di valutazione del Segretario Generale da formulare alla Giunta.

La valutazione complessiva del personale alle dipendenze della Camera di commercio dell'Emilia viene effettuata:



*Camera dell'Innovazione*

- nei confronti del Segretario da parte della Giunta su proposta dell'OIV, in concomitanza con l'approvazione della Relazione sulla performance, per quanto concerne la componente "risultati"; sempre da parte della Giunta, su proposta del Presidente, relativamente alla componente "comportamenti";
  - nei confronti dei Dirigenti da parte del Segretario generale, con l'ausilio dell'OIV;
  - nei confronti delle EQ da parte dei Dirigenti responsabili di Area, previa armonizzazione delle valutazioni con il Segretario generale;
  - nei confronti del restante personale da parte dei Dirigenti responsabili di Area, su proposta delle EQ e previa armonizzazione delle valutazioni con il Segretario generale.
- I risultati ottenuti emergono dalla Relazione sulla performance, validata dall'OIV. Detto documento evidenzia: la performance di Ente, la performance delle sue articolazioni organizzative, la performance legata agli obiettivi individuali assegnati al Segretario Generale, ai dirigenti e ai titolari di EQ (nonchè, in casi residuali, ai restanti dipendenti).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

-

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Roberto Albonetti)

IL PRESIDENTE  
(Stefano Landi)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82 del 7.3.2005 e s.m.i.



*Camera dell'Innovazione*

***“Ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente parte normativa 2024-2026 -autorizzazione alla sottoscrizione”.***

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001).**

La presente relazione è predisposta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e dell'articolo 8, comma 7, del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, è redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato, opportunamente adattata alla luce delle nuove disposizioni introdotte con il CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 e con il CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il citato articolo 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001 così dispone “**3-sexies.** *A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”.*

Così come indicato nell'allegato alla Circolare MEF –RGS del 19.07.2012 n. 25 e s.m.i. “*L'organizzazione in forma modulare degli schemi consente a ciascuna Amministrazione di completare i moduli / sezioni / voci e sottovoci ritenuti rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti dal compilatore dovranno essere comunque presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, anche se completate dalla formula “parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.*

La circolare sopra citata evidenzia come “*attualmente gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:*

- *contratti integrativi normativi (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006-2009);*
- *contratti integrativi economici - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere (Ccnl, Ccrl o Ccpl), ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;*



### **Camera dell'Innovazione**

- *contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello”.*

*L’Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente – Parte normativa 2024-2026” sottoscritta in data 14.11.2025 risulta scrivibile alla fattispecie che la Circolare Mef Rgs individua “come contratti integrativi normativi (c.d. articolato)””, pertanto nella presente relazione tecnico finanziaria saranno compilati soltanto le parti eventualmente pertinenti evidenziando, come indicato dalle disposizioni ministeriali le parti non pertinenti. La circolare Mef Rgs n. 25/2012 e s.m.i. evidenzia come “per la sezione normativa del contratto integrativo la relazione tecnico-finanziaria deve esplicitamente asseverare l’assenza di effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all’esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa”.*

E’ utile a tal proposito ricordare i seguenti atti inerenti le risorse stanziare dall’Ente per la contrattazione integrativa 2025 per il personale del Comparto:

- Determinazione del Segretario generale n. 28 del 03.03.2025 avente ad oggetto: *”Fondo risorse decentrate del personale non dirigente – parte stabile anno 2025 (art. 79 CCNL 16.11.2022 Personale del Comparto Funzioni Locali)”*;
- Deliberazione della Giunta Camerale n.58 del 24.3.2025 avente ad oggetto: *“Individuazione delle possibili fonti di finanziamento a carattere variabile del Fondo risorse decentrate del personale dipendente - anno 2025”*;
- Determinazione del Segretario Generale n. 74 del 10.09.2025 avente ad oggetto: *“Fondo risorse decentrate del personale non dirigente –anno 2025 (art. 79 CCNL16.11.2022 Personale del Comparto Funzioni Locali)”*;
- Deliberazione della Giunta Camerale n.144 del 22.9.2025 avente ad oggetto: *”Welfare integrativo esercizio 2025 (art. 82 CCNL 16.11.2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali)”*.

### **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

#### ***Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa***

***Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto la Relazione è relativa alla Ipotesi di contratto decentrato normativo sottoscritto in data 14.11.2025 (Modulo I – Sezioni I,II,III,IV,V)***

***Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità***



### *Camera dell'Innovazione*

Sezione II - Risorse variabili-

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo per l'anno 2025**

Anche tale sezione non risulta pertinente, si riepilogano tuttavia le risorse inerenti il Fondo risorse decentrate 2025 per il personale non dirigente:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 1.010.559,66;

Totale Fondo Elevate qualificazioni € 237.240,00;

Totale Fondo risorse decentrate di parte stabile € 1.247.799,66;

Totale Fondo risorse decentrate di parte variabile € 137.145,28;

Totale complessivo Fondo risorse decentrate € 1.384.944,94.

Le risorse stanziare per il Welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNI 16.11.2022, come stabilito nella citata Deliberazione della Giunta Camerale n. 144/2025 ammontano ad € 43.418,00.

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da rilevare.

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

***Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto la Relazione è relativa alla Ipotesi di contratto decentrato normativo sottoscritto in data 14.11.2025 (Modulo II – Sezioni I,II,III,IV,V,VI)***

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente-**

**Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto la Relazione è relativa alla Ipotesi di contratto decentrato normativo sottoscritto in data 14.11.2025.**

*Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

***Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato e in quanto la Relazione è relativa alla Ipotesi di contratto decentrato normativo sottoscritto in data 14.11.2025 (Modulo IV -Sezioni I,II,III)***



***Camera dell'Innovazione***

- Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione
- Sezione II - Verifica, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)
- Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L' *"Ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente parte normativa 2024-2026"* sottoscritta in data 14.11.2025 fa riferimento essenzialmente alle risorse finanziarie determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 inerenti il *"Fondo risorse decentrate"* ed alle risorse finanziarie ex art. 82 del CCNL 16.11.2022 inerente il *"Welfare integrativo"*, si assevera pertanto l'assenza di effetti economici ulteriori in termini di costi del personale dell'*Ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente parte normativa 2024-2026*.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Roberto Albonetti)

IL PRESIDENTE  
(Stefano Landi)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82 del 7.3.2005 e s.m.i.