

Copia conforme ad originale della relazione sottoscritta digitalmente e detenuta agli atti della Camera di commercio dell'Emilia

ALLEGATO B)

Alla Determinazione d'Urgenza del Presidente avente ad oggetto:

Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente parte economica anno 2025 in materia di “Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo” - Autorizzazione alla sottoscrizione.”

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL’ACCORDO PER I CRITERI DI
RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2025**

Il Segretario Generale
(Roberto Albonetti)

Il Presidente
(Stefano Landi)

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

1. Premesse

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.

L’atto in parola, ai sensi dell’art. 8, comma 1, secondo periodo, e dell’art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, ha i caratteri di un *contratto integrativo economico annuale* concernente la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate 2024 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal citato CCNL.

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 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

Data di sottoscrizione	Ipotesi d'accordo sottoscritta in data 09.12.2025 accordo: 31.12.2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025-31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): il Segretario Generale con funzioni di Presidente, i Dirigenti dell'Ente, il Responsabile del Servizio di innovazione, dati e comunicazione integrata per l'evoluzione dell'offerta dei servizi e dell'organizzazione camerale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, SNALCC, CSA E.R. Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A., R.S.U.. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio dell'Emilia

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate 2025 tra le diverse modalità di utilizzo previste dall’art. 80 del CCNL comparto Funzioni Locali 16/11/2022.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si sottopone la presente relazione al Collegio dei Revisori dei conti per le verifiche del caso. La presente relazione verrà allegata all’eventuale parere reso dal Collegio dei Revisori.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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. 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. Detti documenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell’Ente.
		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)
		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
Eventuali osservazioni		Nessuna.

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	Normativa di riferimento/illustrazione sintetica dei contenuti
L'ipotesi d'accordo s'inquadra nel contesto normativo di riferimento, in particolare definisce i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate 2025	Art. 45 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. Artt. 8, 9, 17, 20, 23, 25 e s.m.i. del D. Lgs. 150/2009 Artt. 80, 81, 84, 84-bis del C.C.N.L. 16/11/2022. Contratto Integrativo per il personale non dirigente CCIAA Emilia 2024-2026.

In data 09.12.2025 la delegazione di parte pubblica ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente della CCIAA dell'Emilia riferita ai criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate 2025. 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 Integrato di Attività e Organizzazione, oltre che in linea con le politiche organizzative e gestionali e con i sistemi di misurazione e valutazione della performance adottati dalla Camera di commercio e aggiornati con la deliberazione della Giunta camerale n. 52 del 24.03.2025.

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, stabilisce tempi e procedure di applicazione ed evidenzia il suo periodo temporale di riferimento, vale a dire l'anno 2025.

L'art. 2 individua la destinazione del fondo risorse decentrate 2025 e specifica da un punto di vista economico il numero di differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2025.

L'art. 3 individua gli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale nei limiti dell'importo stanziato, per l'anno 2025, con Deliberazione della Giunta camerale n. 144/2025.

L'art. 4, infine, prevede in particolare che le risorse quantificate effettivamente a consuntivo che dovessero residuare dall'applicazione dei singoli istituti contrattuali incrementino la somma destinata ai premi correlati alla performance.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo risorse

Utilizzi di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022	Posizioni di sviluppo delle progressioni economiche acquisite dal personale in servizio, Indennità di comparto
Utilizzi di cui all'art. 80, comma 2, all'art. 84 e all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022	a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale b) indennità collegate a particolari condizioni di lavoro, c) compenso per attività prestata in giorno di riposo settimanale, e) indennità per specifiche responsabilità.

c) successione temporale dei contratti integrativi

L'accordo in parola si riferisce alla sola annualità 2025, ai sensi del combinato disposto dell'art. 7, comma 4, lett. a) e 8, comma 1, secondo periodo del CCNL 16/11/2022.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Gli istituti contrattuali ai quali sono correlati gli utilizzi sopra descritti sono finalizzati a consentire il buon funzionamento dell'organizzazione, valorizzare le risorse umane presenti nell'Ente e ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi; i premi legati alla performance, organizzativa e individuale, sono corrisposti a conclusione dell'annuale processo di valutazione, a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, certificati dall'organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV con la validazione della relazione sulla performance. Si richiama, a tale proposito il sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente orientato alla selettività e meritocrazia aggiornato per l'anno 2025 con deliberazione della Giunta camerale 52 del 24.03.2025; tale sistema prevede, tra l'altro, la compilazione per ogni dipendente di un'apposita scheda di valutazione, con esclusione di ogni forma di automatismo ed erogazione indifferenziata.

In coerenza con quanto sopra esposto, la previsione di premi collegati alla 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, pertanto, i dipendenti 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;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La procedura di attribuzione delle progressioni economiche si ispira ad un principio di selettività i cui criteri sono individuati del contratto collettivo integrativo parte normativa 2024-2026. 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.

Gli elementi di valutazione sono costituiti dalle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto e dall'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Ulteriori elementi selettivi sono rappresentati dalla fissazione di un punteggio per 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 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 (Piano della Performance)

L'atto illustrato riguarda i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo risorse 2025 ed è un accordo integrativo economico.

I principi e criteri generali di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio dell'Emilia volti a promuovere adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri dell'Ente nonché nei servizi resi all'utenza, per il tramite dell'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione resi dai dipendenti.

E' grazie a questo tipo di strategia che l'Ente tende a migliorare la produttività e l'efficienza delle risorse umane di cui dispone, massimizzando i risultati ottenibili e offrendo risposte adeguate ad un'utenza sempre più qualificata ed esigente, in coerenza con gli obiettivi definiti dagli strumenti programmatici approvati dai competenti Organi camerali, sia a livello strategico che a livello operativo.

Gli indirizzi strategici vengono declinati annualmente non solo per il tramite della relazione previsionale e programmatica (per l'anno 2025 deliberazione del Consiglio camerale n. 29 del 28.10.2024), ma anche e soprattutto, dall'anno 2022, attraverso il PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che al proprio interno accoglie il Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 1, D.Lgs.27 ottobre 2009, n. 150; tale provvedimento è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 3 del 30.04.2025 e successivamente aggiornato, da ultimo, con deliberazione della Giunta camerale n. 178 del 27.10.2025.

Il Piano citato individua le priorità strategiche della Camera di commercio dell'Emilia (ambiti strategici di intervento), che vengono declinati a cascata in obiettivi strategici, scomposti poi in obiettivi operativi, ciascuno dei quali è assegnato ad un responsabile e ai quali lavorano uno o più dipendenti al fine di raggiungere il target prefissato; lo stato di avanzamento delle attività viene valutato in corso d'anno e i risultati finali ottenuti vengono misurati grazie ad indicatori definiti ad inizio anno. Gli esiti dell'attività svolta vengono valutati dall'O.I.V. con la Relazione sulla performance.

Tutto questo è reso possibile, pur in presenza di una considerevole eterogeneità di compiti, da una struttura adeguatamente articolata, all'interno della quale le funzioni, i compiti e le responsabilità sono opportunamente ripartite non solo tra i diversi livelli gerarchici, ma anche all'interno dei diversi servizi.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Roberto Albonetti)

Firmato