



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ECONOMICO E NORMATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
Anno 2024**

**MODULO I
ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO
DELL'ACCORDO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI
DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 20/09/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Per l'IPOTESI:</u></p> <p><u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr.ssa Emanuela Fattorel, Segretario Generale Componenti: dirigente dr. Giacomo de' Stefani, dirigente avv. Mario Feltrin.</p> <p><u>RSU aziendale</u> UIL: Tiziana Rasman CISL: Maria Silvia Libanora, Francesca Zara CGIL: Marzia Polles CSA: Alberto Pavan</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> UIL FPL: Mario Ragno CISL FP: Carlo Alzetta CGIL FP: Nicola Gallo</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- 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.- Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022.- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.- 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.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026. Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa anche il Piano della Performance, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Piano triennale dei fabbisogni di personale.</p> <p>Con delibera di Giunta n. 123 del 19/07/2024 è stata approvata la modifica della sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2024-2026 mentre con la delibera n. 139 del 16/09/2024 sono stati aggiornati gli obiettivi di performance 2024.</p>
		<p>L'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 è stato assolto.</p>
		<p>La Relazione della Performance per l'anno 2023, approvata con delibera di Giunta n. 87 del 14/06/2024, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 28/06/2024 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).</p>
Eventuali osservazioni		

MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO 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

A) *Illustrazione dell'articolato dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie*

In data 20/09/2024, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2024. Questa ipotesi d'intesa ha per oggetto le seguenti materie:

- la definizione dei criteri di utilizzazione del Fondo risorse decentrate anno 2024.
- l'elevazione del limite massimo annuale di lavoro straordinario;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- la definizione della misura percentuale della maggiorazione del premio individuale.

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative integrate con quanto disposto dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012 e sue note applicative.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

ARTICOLO 1 – Vengono indicate a titolo meramente ricognitivo le materie oggetto dell'accordo. Il CCI per il triennio 2023-2025 ha stabilito:

- che siano negoziati annualmente:
 - in valore assoluto, i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo – rif. art. 7 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022;
 - l'elevazione del limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario rif. art. 7 comma 2 lettera s) CCNL 16/11/2022;
- che siano negoziati nel 2024, a seguito della revisione del SMVP, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - rif. art. 7 comma 2 lettera b) CCNL 16/11/2022;.

Con questo Contratto integrativo le parti ridefiniscono anche, a partire dal 2024, i criteri per la differenziazione del premio individuale legato alla performance - rif. art. 7 comma 2 lettera ae) CCNL 16/11/2022;.

Articoli 2 – Vengono individuati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa nel 2024 tra le diverse modalità di utilizzo. Definisce il campo di applicazione e la durata del contratto.

Al fine di giungere alla definizione dell'importo del Fondo risorse decentrate anno 2024 disponibile alla contrattazione, il complesso delle risorse costituite secondo l'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e di cui alla determinazione del Segretario Generale n. 107 del 11/06/2024, vengono decurtate dell'importo delle risorse destinate a finanziare: i differenziali di progressione economica "storici"; le indennità di comparto.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il 2024 con i relativi importi è quindi il seguente:

Strumento di premialità	Importo anno 2024	Risorse contrattate Anno 2024
Differenziali di progressione economica	466.490,65 €	
Indennità di comparto	58.983,23 €	
Nuovi differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche)	29.100,00 €	29.100,00 €
Indennità condizioni lavoro	2.000,00 €	2.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	69.700,00 €	69.700,00 €
Piano di welfare integrativo	0,00 €	0,00 €
Premi correlati alla performance individuale	137.223,91 €	137.223,91 €
Premi correlati alla performance organizzativa	278.606,11 €	278.606,11 €
Compensi concorsi a premio		
Compensi avvocati dipendenti		
Compensi per incentivi tecnici		
Totale	1.042.103,90 €	516.630,02 €

Le parti danno atto che le risorse del Fondo 2024 potranno essere incrementate da ulteriori risorse inserite ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) e lettera c) del CCNL 22/05/2018.

Si stabilisce che le risorse destinate alla performance siano residuali rispetto a tutte le altre destinazioni, il che significa che saranno definite con esattezza solo a seguito di una verifica a consuntivo e potranno essere quindi incrementate da eventuali "economie" di parte stabile.

Articolo 3 – Si conviene che, per l'anno 2024, il limite massimo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 32 CCNL 16/11/2022 non venga elevato.

Articolo 4 – Questo articolo sostituisce, a partire dal 2024, l'articolo 7 del CCI triennio 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023.

Detta i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che mirano, tra le altre cose:

- ad assicurare un legame tra obiettivi programmatici che impegnano l'ente camerale e il coinvolgimento del singolo dipendente;
- a rendere consapevoli i dipendenti della propria valutazione, al fine di consentire un miglioramento orientato al raggiungimento dell'obiettivo;
- ad essere la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico;
- a promuovere un riscontro valutatore-valutato;
- ad evidenziare eventuali esigenze formative;

I premi legati alla performance (sia organizzativa che individuale) sono erogati al termine dell'annuale processo di misurazione e valutazione, secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Le risorse destinate annualmente alla performance vengono distribuite:

- per il 67% alla performance organizzativa;
- per il 33% alla performance individuale;

Viene individuata una quota teorica erogabile del premio correlato alla performance organizzativa e individuale che tiene conto dell'area di inquadramento (secondo un parametro che cresce via via che si passa dall'area degli operatori all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e della tipologia di rapporto di lavoro (full-time o part-time).

La quota effettivamente erogata terrà conto:

- della valutazione attribuita alla performance organizzativa e individuale.

- di alcune assenze dal servizio;
- del minore periodo lavorato per i dipendenti che cessano o per quelli che arrivano in Camera di Commercio;

A fasce di valutazioni differenti corrisponde una quota erogabile di salario accessorio.

Articolo 5 – Questo articolo sostituisce, a partire dal 2024, l'articolo 14 del CCI triennio 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023.

Si stabilisce che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 sia pari al 35% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota di personale a cui riconoscere la maggiorazione del premio individuale è fissata in 10 dipendenti divisi per area di inquadramento.

Vengono individuati anche i criteri da applicare in caso di parità di punteggio.

In caso di correlazione di una quota di risorse variabili previste ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 al conseguimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, la quota della maggiorazione è ridefinita nel 30%.

B) Sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

Le risorse del Fondo risorse decentrate per il 2024 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2024
DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PEO STORICHE	466.490,65 €
INDENNITA' DI COMPARTO	58.983,23 €
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI – 2024	29.100,00 €
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	69.700,00 €
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	2.000,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	415.830,02 €
TOTALE	1.042.103,90 €

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessun effetto abrogativo implicito.

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 ed organizzativa

Ai fini della misurazione della performance individuale e collettiva dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, avente ad oggetto le modalità e gli strumenti attraverso i quali misurare la performance organizzativa ed individuale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – ai sensi dell’articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali (c.d. differenziali stipendiali), previste per il 2024 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2024, saranno attribuite con procedura selettiva e riguarderanno al massimo il 50% dei dipendenti complessivamente aventi diritto. Alla procedura selettiva, ai sensi dell’art. dall’art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022, potranno partecipare i dipendenti che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica e che negli ultimi 2 anni non abbiano avuti provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Le progressioni economiche sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

F) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi legati alla performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni dotato dall’Ente e previa validazione, da parte dell’Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l’anno in corso.

Occorre tener presente che nella specifica sezione del PIAO 2024-2026 sono indicati gli Obiettivi Operativi a cui corrispondono i progetti/piani di miglioramento che dovranno trovare completamento nel 2024 e in relazione alle quali la Giunta camerale, con delibera n. 73 del 17/05/2024, ha stanziato l’importo massimo di € 254.000,00 ai sensi dell’art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022. Questo collegamento è funzionale all’evidenziazione in ordine ai risultati raggiunti che avverrà con la Relazione della Performance sottoposta all’approvazione della Giunta camerale entro il 30 giugno 2025.

G) Altre informazioni eventualmente utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

Marghera, 21/10/2024


Il Segretario Generale
Dr.ssa Emanuela Fattorel