



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2021**

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 05/11/2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Per l'IPOTESI: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Segretario Generale f.f. dr. Giacomo de' Stefani Componenti: dirigente dr. Giorgio Porzionato. <u>RSU aziendale</u> UIL FPL: Giovanna Zennaro CISL FP: Lorenza Raminella, Francesco Sartor CGIL: Valeria Bazzan, Elena Tonus <u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> FPS CISL: Andrea Ricci FP CGIL: Franca Vanto UIL FPL: Mario Ragno	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 CCNL Funzioni Locali fra le diverse modalità di utilizzo - anno 2021	
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.	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance 2021-2023 è stato adottato per il triennio 2021-2023 con delibera di Giunta n. 19 del 12/02/2021 e rivisto con delibera n. 144 del 23/07/2021. Al personale dipendente gli obiettivi 2021 sono stati comunicati dalla responsabile del Settore "Programmazione, Integrazione Controllo della gestione e Qualità" con mail del 22/02/2021. Sono stati successivamente organizzati degli incontri di Area: per l'Area 1 e Area 2 il giorno 22/03/2021; per l'Area 4 il giorno 01/03/2021 ; per l'Area 5 il giorno 16/03/2021. Gli obiettivi correlativi all'Area 3, a seconda del Servizio coinvolto, sono stati illustrati durante gli incontri delle altre Aree.</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato approvato con delibera di Giunta n. 35 del 12/03/2021.</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 2020, approvata con delibera di Giunta n. 94 del 28/05/2021, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 15/06/2021 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 26/07/2019 si è proceduto alla sottoscrizione del CCI per il triennio 2019-2021 valevole per il personale non dirigente. Ha natura prettamente giuridica anche se va a quantificare alcuni istituti che trovano una destinazione economica annuale nel Fondo risorse decentrate (indennità per specifiche responsabilità e le indennità condizioni lavoro).

L'ipotesi di contratto integrativo, oggetto di questa relazione, definisce gli utilizzi del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, sulla base dei criteri generali che sono stati individuati all'art. 4 del CCI 2019-2021.

In data 05/11/2021, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2021 che ha per oggetto la ripartizione delle risorse rese disponibili nel Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Con delibera n. 95 del 28/05/2021 la Giunta ha definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative:

- utilizzare le risorse del Fondo risorse decentrate nel rispetto del CCNL, delle norme vigenti e di quanto stabilito nel CCI 2019-2021;
- programmare nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2021 nel limite massimo di € 32.000,00;
- correlare l'erogazione delle risorse previste ai sensi dell'art. 67, comma 5), lettera b), all'effettivo raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance così come accertati dall'OIV in sede di validazione della Relazione sulla Performance 2021;
- destinare i risparmi di spesa previsti dall'articolo 1, comma 870, della legge n. 178 del 2020 – Legge di Bilancio per il 2021, negli importi certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti, come di seguito indicato:
 - risparmi spese di straordinari: destinazione al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - risparmi spese per buoni pasto: destinazione al finanziamento del welfare integrativo dei dipendenti.

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.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

PREMESSA – E' parte integrante dell'Accordo, come indicato all'articolo 1. Viene ricordato che in data 26/07/2019 è stato sottoscritto il CCI per il triennio 2019-2021 e che con determinazione del Segretario Generale n. 136 del 30/08/2021 (rettificata con

determinazione n. 148 del 13/09/2021) è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021. Viene ricordato inoltre che, sulla base di quanto previsto dall'art. 1 comma 870 della Legge di bilancio 2021 (n. 178 del 30/12/2020), i risparmi derivanti da risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate nel 2020 e i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono stati quantificati con determinazione del SG n. 64 del 05/05/2021 per poi essere certificati dal Collegio dei Revisori in data 19/05/2021. Successivamente nella riunione del 24 maggio 2021, le parti negoziali hanno concordato che: i risparmi derivanti da risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate nel 2020 (quantificati e certificati per € 34.974,00) alimentano la parte variabile del Fondo nel rispetto della previsione contrattuale di cui all'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 2016-2019 delle Funzioni Locali; i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 (pari ad € 20.642,15 per il personale non dirigente) integrano le risorse del welfare integrativo per l'anno 2021.

Articoli 1 – Ambito di applicazione. L'intesa si applica a tutto il personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale della Camera di Commercio e riguarda il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2021. Dell'intesa, fanno parte anche le premesse.

Articolo 2 Destinazione del Fondo risorse decentrate - anno 2021. - Vengono elencate le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate 2021 costituito per complessivi € 1.139.375,62, tenendo presente che:

- i criteri generali di ripartizione sono quelli individuati all'art. 4 del CCI del triennio 2019-2021;
- la somma di € 34.974,00 relativa ai risparmi da lavoro straordinario anno 2020 accertati a consuntivo e inseriti nella costituzione del Fondo tra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera e) del CCNL 2016-2019, viene specificatamente destinata alla performance del personale non dirigente;

Vengono quindi elencate le destinazioni del Fondo risorse decentrate 2021, rinviando per ogni altro aspetto al CCI 2019-2021 vigente e precisando che all'articolo 6 paragrafo "Criteri di accesso" lettera b) si applica quanto previsto dall'articolo 16 comma 6 del CCNL 2016-2018 e che alla lettera c) i giorni di assenza dal servizio sono intesi come giorni lavorativi per i quali, nell'anno di riferimento, il dipendente non è stato in servizio presso la CCIAA di Venezia Rovigo.

Si rinvia ogni altro aspetto al CCI 2019-2021 vigente, precisando che all'articolo 6 paragrafo "Criteri di accesso" lettera b) si applica quanto previsto dall'articolo 16 comma 6 del CCNL 2016-2018 e che alla lettera c) i giorni di assenza dal servizio sono intesi come giorni lavorativi per i quali, nell'anno di riferimento, il dipendente non è stato in servizio presso la CCIAA di Venezia Rovigo.

Le parti con questa intesa specificatamente decidono di:

- destinare la somma di € 32.000,00 a nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza giuridica ed economica 01/01/2021;
- destinare la somma complessiva di € 542.050,64 al trattamento accessorio correlato alla performance del personale non dirigente, concordando sulla seguente ripartizione percentuale:
 - 67% delle risorse a performance organizzativa (€ 363.173,93)
 - 33% a performance individuale (€ 178.876,71)

Tutte le altre destinazioni si intendono non regolate dalla contrattazione integrativa anno 2021

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

Sulla base dei criteri di cui all'art. 4 del CCI 2019-2021 della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, sottoscritto il 26/07/2019, le risorse del Fondo risorse decentrate per il 2021 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2021
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - STORICHE	403.361,00 €
INDENNITA' DI COMPARTO	58.856,00 €
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2020	32.000,00 €
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	67.500,00 €
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	4.000,00 €
COMPENSI PER CONCORSI A PREMIO	1.000,00 €
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI	13.427,98 €
COMPENSI PER PATROCINIO LEGALE	17.180,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	542.050,64 €
TOTALE	1.139.375,62 €

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno

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 adottato dall'Ente (nella versione aggiornata con delibera di Giunta n. 13 del 29/01/2021) che ha ad oggetto le modalità e gli strumenti attraverso i quali misurare la performance organizzativa ed individuale dei dipendenti.

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 previste per il 2021 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2021 saranno attribuite con procedura selettiva e riguarderanno al massimo il 50% dei dipendenti. Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che terranno conto, tra le altre cose, delle assenze effettuate e delle eventuali sanzioni disciplinari ricevute. L'esito della procedura selettiva, che tiene conto al momento del solo risultato delle performance individuale (in attesa di individuare un sistema che valorizzi le competenze professionali dei dipendenti), avrà

una valenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione delle progressione economica.

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 Permanente di 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 sono 12 gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2021-2023 a cui corrispondono le attività operative (progetti/piani di miglioramento) che dovranno trovare completamente nel 2021 e in relazione alle quali la Giunta camerale ha stanziato l'importo massimo di € 310.000 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i). Questo collegamento è funzionale alla evidenziazione in ordine ai risultati raggiunti che avverrà con la Relazione della Performance sottoposta all'approvazione della Giunta camerale entro il 30 giugno 2022.

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

Fermo restando che l'ipotesi di intesa ha dato evidenza a tutti gli utilizzi del Fondo risorse decentrate anno 2021, gli istituti economici le cui destinazioni economiche sono regolate dalla contrattazione integrativa di quest'anno sono:

NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2021	32.000,00 €
PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE	542.050,64 €

Il Segretario Generale F.F.
Dr. Giacomo de' Stefani

Firma digitale ai sensi del D.Lgs n. 82/2005