



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA C.C.I.A.A. VENEZIA ROVIGO
MATERIE DI CUI ALL'ART. 45 COMMA 1 LETTERA A)
CCNL 2016-2018 – PER ANNO 2023
INTEGRAZIONE/MODIFICA ART. 4 E ART. 6 CCI 2021-2023**

Art. 40 comma 3 sexies D.Lgs 165/2001

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

Data di sottoscrizione preintesa	Ipotesi di CCI: 02/10/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 (parte economica – rif. art. 45 comma 1 lettera a) e) Si è provveduto anche a: - integrare l'art. 4 del CCI 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022 - modificare l'art. 6 del CCI 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022
Composizione della delegazione trattante	Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr.ssa Emanuela Fattorel (Segretario Generale) – presente all'incontro e firmatario Altri componenti: dr. Giacomo de' Stefani (Dirigente) – presente all'incontro e firmatario avv. Mario Feltrin (Dirigente) – presente all'incontro e firmatario <u>Rappresentanze sindacali formalmente invitate:</u> CISL FP FP CGIL UIL FPL FEDIRETS (Area DIREL) <u>Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie:</u> FEDIRETS (Area DIREL)
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie di cui all'art. 45 comma 1 lettera a) del CCNL, per le quali l'art. 8 comma 1 (stesso CCNL) prevede una negoziazione con cadenza annuale: definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.



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.	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Giunta n. 4 del 27/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025. Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa anche il Piano della Performance che il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Con delibera di Giunta n. 143 del 15/09/2023 sono stati aggiornati gli obiettivi di performance 2023.
		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.
Eventuali osservazioni		La Relazione della Performance per l'anno 2022, approvata con delibera di Giunta n. 96 del 16/06/2023, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 22/06/2023 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).



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; ALTRE INFORMAZIONI UTILI

In data 02 ottobre 2023, si è svolto l'incontro, in presenza, tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per discutere l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo relativa alla tematica di cui all'art. 45 comma 1 lettera a) del CCNL sottoscritto il 17/12/2020.

L'art. 8 del medesimo CCNL dispone infatti che la materia di cui all'art. 45 comma 1 lettera a), ovverosia la "definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57" sia negoziata con cadenza annuale.

Le parti hanno ritenuto di dover integrare anche i seguenti articoli del Contratto Collettivo integrativo 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022:

- L'art 4 "Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – art. 45 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020";
- L'art 6 "Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 - art. 45 comma 1 lett. d) CCNL 17/12/2020";

L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e da FEDIRETS-DIREL unico sindacato presente all'incontro.

L'ipotesi di contratto, corredata dalla presente Relazione Illustrativa e dalla Relazione Tecnica Finanziaria, viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti affinché provveda al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (così come stabilito dal D.Lgs. 165/2001 e dai CCNL).

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle premesse all'ipotesi di Accordo annuale si richiama:

- il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022;
- la determinazione del Segretario Generale n. 133 del 26/09/2023 con la quale si è provveduto a costituire, ai sensi dell'art. 57 del CCNL, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2023.

Si esplicita inoltre che, con riferimento alle risorse quantificate per l'anno 2023, l'ipotesi di contratto è tesa a definire i criteri di riparto di cui all'art. 45 comma 1 lettera a).

Articolo 1 Ambito di applicazione e durata.

L'accordo si applica al personale dirigenziale a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la CCIAA di Venezia Rovigo (compreso il dirigente con incarico di Segretario Generale). Ha una durata annuale (dal 01/01/2023 al 31/12/2023) e produce effetti dal 01/01/2023. Si definisce l'oggetto del contratto: definizione per l'anno 2023 del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Si prevede la ultrattività dell'accordo sotto determinate condizioni.

Si stabilisce che l'accordo sottoscritto sostituisce integralmente il precedente che, a sua volta, andava a sostituire l'art. 3 del CCI del triennio 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022.



Articolo 2 **Integrazione comma 4 all'art. 4 "Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – art. 45 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020" del CCI 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022**

Si stabilisce che all'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture - art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito con Legge n. 41/2023 - sia legato il 30% dell'indennità di risultato.

Articolo 3 **Modifica dell'art. 6 "Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 - art. 45 comma 1 lett. d) CCNL 17/12/2020" del CCI 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022**

Si stabilisce, con l'aggiunta del comma 7 all'art. 6, che per il 2023 al finanziamento del welfare integrativo concorre anche la quota del Fondo dirigenti nel limite del 2,5% della sua disponibilità. Se la quota non viene utilizzata viene aumentata la quota destinata a retribuzione di risultato. Di conseguenza viene modificato il comma 6 dell'art. 6 che si riferisce al solo 2022.

Articolo 4 **Definizione per l'anno 2023 del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL**

Spiega innanzitutto come avviene e chi provvede ad attribuire il valore economico alle posizioni dirigenziali.

Stabilisce che alla retribuzione di risultato dei dirigenti è destinata annualmente una quota complessiva non inferiore al 20% del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020.

Stabilisce il limite minimo delle risorse per l'anno 2023 da destinare complessivamente alla retribuzione di risultato dei dirigenti, quantificandolo, in € 69.800,61.

Stabilisce che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente per tale finalità in un determinato anno, incrementano, per il medesimo anno, le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

Stabilisce che gli importi residui del Fondo non integralmente destinato incrementano un tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, fatta eccezione per gli importi residui destinati a finanziare il welfare.

Per l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del CCI 2021-2023, la quota destinata a retribuzione di risultato può subire variazioni annuali.

Art. 5 **Interpretazione autentica**

In caso di controversie sull'interpretazione delle norme del CCI sottoscritto, si applica la disciplina prevista dall'art. 3 comma 6 del CCNL 17/12/2020 e dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCI.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse



Sulla base dei criteri individuati per l'anno 2023 e tenendo conto delle disposizioni contrattuali di cui al CCI 2021-2023 nonché delle delibere di Giunta n. 232 del 17/12/2021 e n. 191 del 16/12/2022, le risorse del Fondo per l'anno 2023 vengono così utilizzate:

Descrizione	Importo a disposizione
Retribuzione di posizione	252.228,50 €
Retribuzione di risultato	Non inferiore a 69.800,61 €
Risorse che incrementano il welfare aziendale 2023.	8.725,08 €
Le risorse previste per il welfare aziendale 2023 se non utilizzate incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato della dirigenza (nuovo comma 7 art. 6 del CCI 2021-2023)	
Delle risorse destinate complessivamente a retribuzione di risultato, al dirigente cui è affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) va la somma pari al 5% del valore della sua retribuzione di posizione (art. 5 comma 4 del CCI 2021-2023).	
Secondo l'art. 5 comma 2 del CCI 2019-2023, la retribuzione di risultato del dirigente cui viene assegnato l'incarico di SG facente funzioni, è incrementata di una quota pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per il posto temporaneamente vacante (da rapportare all'effettiva durata dell'incarico). Per il 2023, questo incarico è affidato fino al 15/01/2023 al dirigente di Area 1.	

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance individuale ed organizzativa

In materia trova applicazione la metodologia contenuta nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - rev. 3 del 29/01/2021 - previsto dal D.Lgs. 150/2009 e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 13 del 29/01/2021.

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

Non previste per il personale dirigente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale



Nel PIAO 2023-2025 sono stati tradotti in indicatori e target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2023 (avvenuta con delibera n. 16 del 28/10/2022) e le linee di indirizzo utili per la redazione dei programmi di attività e gli obiettivi della dirigenza camerale approvate con determinazione del Presidente n. 65 del 28/12/2022 e ratificate dalla Giunta con delibera n. 6 del 27/01/2023.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Marghera, 03/10/2023

Il Segretario Generale
dr.ssa Emanuela Fattorel