



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2023-2025**

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 27/11/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
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: Giovanna Zennaro, Tiziana Rasman CISL: Maria Silvia Libanora, Francesca Zara CGIL: Marzia Polles</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> UIL FPL: Mario Ragno CISL FP: Andrea Ricci CGIL FP:</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.- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.- Definizione delle procedure per le progressioni economiche- Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.- Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità- Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa- 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.- Correlazione tra la retribuzione di risultato di 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. - 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. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022. - 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. - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. - 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. - Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria. 	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.</p>
	<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>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.</p> <p>Con delibera di Giunta n. 143 del 15/09/2023 sono stati aggiornati gli obiettivi di performance 2023.</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 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).</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 27/11/2023, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 contenente anche la definizione dei criteri di utilizzazione del Fondo risorse decentrate anno 2023. Questa ipotesi d'intesa ha per oggetto quasi tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022.

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.

Per la Camera di Commercio di Venezia Rovigo si tratta del primo accordo integrativo contrattato dopo l'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

ARTICOLO 1 – Vengono indicate a titolo meramente ricognitivo le materie oggetto dell'accordo.

Articoli 2 – Definisce il campo di applicazione e la durata del contratto.

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro.

La durata concerne il triennio dal 01/01/2023 al 31/12/2025. I criteri di ripartizione delle risorse economiche del Fondo risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale. Questo contratto quindi contempla quindi anche la ripartizione delle risorse del Fondo anno 2023.

L'efficacia dell'accordo è conservata fino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera di un nuovo contratto collettivo integrativo.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa decorrenza indicata.

Articolo 3 – Si stabilisce che ogni parte sindacale possa chiedere, motivando, la verifica sullo stato di attuazione dell'accordo.

Articolo 4 – Prevede che le clausole del contratto, se controverse, possano essere oggetto di interpretazione autentica.

Articolo 5 – Viene previsto che le relazioni sindacali, il cui interesse è il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale, siano improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei propri diritti e obblighi, oltre che alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Articolo 6 - Si definiscono i criteri in base ai quali procedere alla ripartizione delle risorse disponibili alla contrattazione (stabili e variabili) tra le diverse modalità di utilizzo. Si stabilisce che, ai sensi dell'art. 8 comma 1, questi criteri vengano negoziati con cadenza annuale e in valore assoluto.

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 di eventuali "economie" di parte stabile.

Al fine di giungere alla definizione dell'importo del Fondo risorse decentrate anno 2023 disponibile alla contrattazione, il complesso delle risorse costituite secondo l'art. 79 del CCNL 16/11/2022, vengono decurtate dell'importo delle risorse destinate a finanziare: i differenziali di progressione economica "storici"; le indennità di comparto; i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 67 comma 3 lettera a) e c) del CCNL 22/05/2018.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il 2023 con i relativi importi è quindi il seguente:

Strumento di premialità	Importo anno 2023	Risorse contrattate Anno 2023
Differenziali di progressione economica	422.575,95 €	
Indennità di comparto	57.633,00 €	
Nuovi differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche)	44.500,00 €	44.500,00 €
Indennità condizioni lavoro	2.000,00 €	2.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	67.200,00 €	67.200,00 €
Piano di welfare integrativo	0,00 €	0,00 €
Premi correlati alla performance individuale	175.474,71 €	175.474,71 €
Premi correlati alla performance organizzativa	356.266,84 €	356.266,84 €
Compensi concorsi a premio	3.000,00 €	
Compensi per incentivi tecnici	16.048,62 €	
Totale	1.144.699,13 €	645.441,55 €

Le parti danno atto che le risorse del Fondo 2023 potranno essere incrementate da ulteriori risorse inserite ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 22/05/2018.

Articolo 7 – 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 sono di norma erogati a luglio dell'anno successivo a quello di riferimento. La performance organizzativa è erogabile previa verifica a consuntivo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi così rilevati nella Relazione sulla Performance.

La performance del 2023 viene erogata secondo i criteri stabiliti nel CCI 2022 che rimanda a quelli inseriti nell'accordo triennale 2019-2021, e le risorse saranno così distribuite:

- 67% alla performance organizzativa
- 33% alla performance individuale

Si stabilisce che con la revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, saranno rivisti, con specifica sessione di contrattazione del 2024, i Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Articolo 8. – Si stabilisce che siano appositi regolamenti camerali a disciplinare le fattispecie individuate. In particolare per le fattispecie

- a) Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- b) Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali (tra le quali rientrano, a titolo esemplificativo, le prestazioni inerenti i concorsi a premio).

Le risorse saranno erogate a titolo di performance individuale secondo questa ripartizione:

- 60% ai dipendenti camerali che hanno svolto l'incarico o hanno concorso all'attività oggetto della convenzione di collaborazione.
- 40% a tutti gli altri dipendenti.

Si stabilisce che anche per il 2023 le risorse derivanti da concorsi a premio saranno erogate secondo l'Ordine di Servizio del Segretario Generale n. 22/2017.

Articolo 9 – Definisce la procedura per le progressioni economiche.

La procedura per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali prevede la pubblicazione di un avviso di selezione a cui i dipendenti possono partecipare presentando apposita domanda. La procedura produce una graduatoria per ogni area di inquadramento. Viene stabilito che:

- che alla selezione partecipino i dipendenti che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica;
- che il numero dei dipendenti a cui attribuire un differenziale stipendiale non può superare il 50% degli aventi diritto complessivi.

Al fine del riconoscimento dei differenziali stipendiali vengono presi in considerazione questi due criteri di valutazione:

- media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – peso pari a 60. La media viene quindi riproporzionata su base 60.
- esperienza professionale maturata dall'ultimo differenziale acquisito – peso pari a 40. Al numero di anni dall'ultimo differenziale viene assegnato un punteggio via via crescente fino ad arrivare a 40 punti se è da più di 4 anni che un dipendente non acquisisce un differenziale stipendiale.

Al personale che è da più di 6 anni che non consegue un differenziale stipendiale viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo così assegnato:

- da oltre 6 anni e fino a 7 anni senza progressione: 1%
- da oltre 7 anni e fino a 8 anni senza progressione: 2%
- da oltre 8 anni senza progressione: 3%

A parità di punteggio in graduatoria, si stabiliscono i seguenti criteri di priorità:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di differenziali stipendiali (ex progressioni economiche)
 - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
 - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)
- minore età anagrafica

Si stabilisce, per il triennio 2023-2025, il seguente numero di differenziali stipendiali da riconoscere per area stipendiale:

AREA	n. differenziali attribuibili 2023	n. differenziali attribuibili 2024	n. differenziali attribuibili 2024
Funzionari ed EQ	12	9	9
Istruttori	31	18	28
Operatori esperti	2	1	3
Operatori	1	1	1

Per il 2024 e 2025, in caso di variazione della consistenza degli aventi diritto, le parti in sede di ripartizione annuale delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, , potranno rivedere il numero dei differenziali stipendiali.

Articolo 10 – Si definiscono dei criteri generali per il riconoscimento delle c.d. "indennità", riconosciute solo in presenza di prestazioni di lavoro effettivamente rese, quindi non competono in caso di assenza e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Per la loro attribuzione rileva le modalità di assolvimento della prestazione, che può differire a seconda che sia legata al rischio, o al pericolo o al disagio o al grado di responsabilità. Sono attribuite di norma dal dirigente competente.

Articolo 11 – Articolo efficace dal 2024. Vengono individuati i fattori che rilevano ai fini dell'individuazione delle prestazioni lavorative disagiate, rischiose o implicant maneggio valore. L'indennità condizione lavoro, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento, viene riconosciuta:

- al personale che svolge attività di bollatura di libri contabili - € 1,00 giornaliero con riferimento alla singola macchina bollatrice;
- personale che svolge le funzioni di "cassiere economale" - € 2,50 giornaliero.

Queste indennità, riproporzionate in caso di part-time, sono cumulabili con l'indennità per specifiche responsabilità.

Per il 2023 le indennità condizione lavoro saranno erogate secondo i criteri indicati nel CCI 2022 che rimanda a quelli inseriti nel CCI triennio 2019-2021.

Articolo 12 – Dal 2024 vengono ridefiniti i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, legate a posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità individuate dal Segretario Generale che, con l'ausilio di una metodologia, vengono pesate per attribuirvi un valore economico. Al singolo dirigente compete ogni anno il conferimento della specifica responsabilità.

Articolo 13 – definisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, al quale la Camera di Commercio destina almeno il 15% delle risorse annuali complessivamente previste per gli incarichi di E.Q.

Articolo 14 – 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.

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%.

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

Articolo 15 – A partire dal 2023 si definiscono le regole per correlare la retribuzione di risultato di E.Q. ai compensi di cui all'art. 20 comma 1 lettera h).

Le parti, con riferimento al parere ARAN CFL44, convengono di correlare, con le medesime regole, i premi correlati alla performance del personale non incaricato di EQ ai compensi di cui all'art. 20 comma 1 lettera h).

Articolo 16 – Vengono individuate le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. L'informazione e la formazione saranno gli istituti attraverso i quali diffondere la cultura della sicurezza tra i dipendenti camerale. Il documento di valutazione dei rischi sarà costantemente aggiornato. Il piano sanitario verrà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e ci sarà una ricognizione periodica delle postazioni di lavoro in presenza anche degli RLS. A questi ultimi viene garantita apposita formazione.

Articolo 17 – Si individuano le "gravi e documentate situazioni familiari" che consentono l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% al 35%, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e contrattuale vigente. In questi casi, le domande di trasformazione da full-time a part-time sono presentate senza limiti temporali.

Articolo 18 – Si individua in 30 il numero massimo di ore annue da far confluire nella banca delle ore.

Articolo 19 – L'ente camerale adotta un'orario flessibile (in entrata e in uscita) al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del proprio personale. La flessibilità oraria deve essere tale da risultare compatibile con l'ottimale funzionamento dell'organizzazione camerale e deve garantire la compresenza di tutto il personale in parti consistenti della giornata. Al personale che si trova in particolari situazioni di cui all'art. 27 del CCNL, a fronte di specifica richiesta, vengono concesse forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità.

Articolo 20 - Al momento non è previsto l'utilizzo dell'orario multi periodale. Qualora fosse attivato e si rendesse necessario articularlo su più di 13 settimane all'anno, sarà attivata specifica contrattazione.

Articolo 21 - Al momento non si individuano ragioni tali da indurre l'aumento, fino a ulteriori 6 mesi, dell'arco temporale su cui calcolare il rispetto del limite delle 48 ore settimanali medie di ore di lavoro. Sarà attivata specifica contrattazione in caso contrario.

Articolo 22 - Si conviene che il limite massimo individuale di lavoro straordinario venga stabilito annualmente. Per l'anno 2023 il limite massimo viene elevato a 250 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il lavoro straordinario.

Articolo 23 - Al fine di sostenere il benessere organizzativo e il miglioramento delle condizioni di contesto lavorativo, la Camera di Commercio prosegue con lo stanziamento annuale di risorse finalizzate a concedere benefici di natura assistenziale e sociale (welfare aziendale) che interessano svariati ambiti, tra i quali sostegno al reddito e supporto all'istruzione dei figli. La concessione di questi benefici potrà avvenire anche con l'ausilio di piattaforme informatiche.

Per il 2023 e il 2024 a sostegno del welfare integrativo non verrà destinata alcuna quota del Fondo risorse decentrate, riservando di definire un eventuale limite di utilizzo in sede di ripartizione delle risorse per l'anno 2025.

Rimane attivo un punto di recapito acquisti presso le varie sedi camerali.

Articolo 24 - Le innovazioni tecnologiche hanno un impatto positivo sul lavoro in quanto lo migliorano e lo rendono più efficiente. Gli sviluppi tecnologici che avranno un impatto sull'organizzazione camerale saranno preceduti da una serie di valutazioni che riguarderanno le conoscenze e le capacità attuali del personale coinvolto e le eventuali ricollocazioni organizzative, al fine di attivare se necessario percorsi preventivi di formazione, di qualificazione e riqualificazione.

Articolo 25 - Dal 2024, in relazione alla nuova struttura organizzativa approvata con delibera di Giunta 140/2023, è previsto un incremento dello stanziamento a bilancio destinato agli incarichi di EQ. Si stabilisce che questo incremento, da rinvenirsi nell'ambito delle risorse stanziate dalla Giunta ai sensi dell'art. 79 comma 2, qualora ai fini dell'osservanza del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 porti ad una riduzione delle risorse del Fondo per la contrattazione decentrata, non possa superare la somma di € 16.000,00.

Articolo 26 - Si stabilisce che il congedo parentale su base oraria è consentita in misura pari al max:

- 3:36 ore (3,60 industriali) al giorno per dipendente full-time;
- 2:53 ore (2,88 industriali) al giorno per dipendente part time 80%;
- 2:31 ore (2,52 industriali) al giorno per dipendente part time 70%;
- 1:48 ore (1,80 industriali) al giorno per dipendente part-time 50%.

Articolo 27 – Clausola finale di rinvio.

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

Le risorse del Fondo risorse decentrate per il 2023 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2023
DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PEO STORICHE	422.575,95 €
INDENNITA' DI COMPARTO	57.633,00 €
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI – 2023	44.500,00 €
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	67.200,00 €
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	2.000,00 €
COMPENSI PER CONCORSI A PREMIO	3.000,00 €
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI	16.048,62 €
COMPENSI PER PATROCINIO LEGALE	0,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	531.741,56 €
TOTALE	1.144.699,13 €

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 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 2023 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2023, 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 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 nella specifica sezione del PIAO 2023-2025 sono indicati gli Obiettivi Operativi a cui corrispondono i progetti/piani di miglioramento che dovranno trovare completamento nel 2023 e in relazione alle quali la Giunta camerale, con delibera n. 97 del 16/06/2023, ha stanziato l'importo massimo di € 267.747,36 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 2024.

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

Nessuna

Marghera, 28/11/2023


Il Segretario Generale
Dr.ssa Emanuela Fattorel

