



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
ANNO 2022**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi: 18/10/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b><u>Per l'IPOTESI:</u></b></p> <p><u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Segretario Generale f.f. dr. Giacomo de' Stefani Componenti: dr. Giorgio Porzionato (Dirigente) – presente all'incontro e firmatario avv. Mario Feltrin (Dirigente) – presente all'incontro e firmatario</p> <p><u>RSU aziendale presente all'incontro e firmataria</u> per UIL FPL: Giovanna Zennaro e Rasman Tiziana per CISL FP: Maria Silvia Libanora, Francesco Sartor, Francesca Zara per CGIL: Marzia Polles per CSA: Alberto Pavan (non firmato)</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali presenti all'incontro e firmatarie</u> FP CGIL: Franca Vanto e Nicola Gallo UIL FPL: Mario Ragno</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali convocate ma assenti</u> CISL FP e CSA Regioni Autonomie locali</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il Piano della Performance 2022-2024 (rev.0) è stato adottato per il triennio 2022-2024 con delibera di Giunta n. 18 del 18/02/2022. Con determinazione d'urgenza del Presidente, n. 43 del 28/06/2022, ratifica dalla Giunta camerale con delibera n. 99 del 08/07/2022, il PdP è stato assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024. Con delibera di Giunta n. 119 del 09/09/2022 sono stati aggiornati gli obiettivi di performance 2022.</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 40 del 08/04/2022. Con determinazione d'urgenza del Presidente, n. 43 del 28/06/2022, ratifica dalla Giunta camerale con delibera n. 99 del 08/07/2022, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024.</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 2021, approvata con delibera di Giunta n. 76 del 17/06/2022, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 21/06/2022 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale <a href="http://www.dl.camcom.gov.it">www.dl.camcom.gov.it</a>).</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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 giuridica anche se quantifica alcuni istituti che trovano una destinazione economica annuale nel Fondo risorse decentrate (indennità per specifiche responsabilità e le indennità condizioni lavoro).

L'accordo del 26/07/2019, come stabilito all'art. 2 dello stesso, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norma di legge che dettino disposizioni incompatibili.

Considerato l'imminente sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Locali, le parti convenute il giorno 18/10/2022 hanno dato atto della perdurante vigenza del CCI sottoscritto il 26/07/2019, condividendo e confermando il testo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2022 che ha per oggetto la definizione degli utilizzi del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 sulla base dei criteri generali che sono stati individuati all'art. 4 del CCI 2019-2021.

Con delibera n. 77 del 17/06/2022 la Giunta ha definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante la conduzione della contrattazione integrativa annuale:

- verificare l'opportunità di programmare nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022, assicurando l'applicazione di criteri e modalità conformi ai principi e dettami contenuti nella normativa e nel Contratto Collettivo di riferimento e che non siano elusivi del principio di meritocrazia;
- 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 2022;

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 annuale.

**Articolo 1** – Ultrattività del CCI 2019-2021. Si richiama il CCI del triennio 2019-2021, sottoscritto il 26/07/2019, e la sua perdurante validità, ai sensi dell'art. 2, fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata di un nuovo CCNL o norma di legge che dettino disposizioni incompatibili con la prosecuzione. Si chiariscono alcuni punti:

- art. 5 e principio autofinanziamento: non viene più applicato a valere dal Fondo risorse decentrate anno 2022;
- art. 5 e piano di accantonamento: a seguito della notizia dell'archiviazione del fascicolo istruttorio da parte della Corte dei Conti sull'ispezione amministrativo-contabile del MEF-IGF presso la ex CCIAA Rovigo, il Presidente della delegazione di

parte pubblica comunicherà l'esito della procedura di chiusura del piano di accantonamento dopo aver acquisito il parere del Collegio dei Revisori;

- art. 6 e criteri per la definizione delle PEO: le risorse destinate a PEO vengono ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base al costo teorico potenziale degli aventi diritto. Per ogni categoria accedono alle PEO un numero di dipendenti non superiore al 50% salvo il caso in cui ci sia un solo dipendente avente diritto. I resti di risorse PEO delle diverse categoria possono essere utilizzati per le PEO di altre categorie giuridiche a partire dalla più bassa

**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 2022.

**Articolo 2 Destinazione del Fondo risorse decentrate** – Vengono elencate le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate 2022 costituito per complessivi € 1.056.621,20, tenendo presente che i criteri generali di ripartizione sono quelli individuati all'art. 4 del CCI del triennio 2019-2021.

Le parti con questo accordo decidono specificatamente:

- di destinare € 19.000,00 a nuove PEO ed € 475.434,13 a performance;
- che la percentuale di ripartizione delle risorse complessivamente destinate a performance sia: 67% performance organizzativa/33% performance individuale;
- che per il 2022 la quota erogabile per la performance organizzativa e individuale tenga conto della seguente parametrizzazione in funzione della categoria giuridica di appartenenza: A=100 B=112 C=117 D=125.

Tutte le altre destinazioni si intendono non regolate dalla contrattazione integrativa anno 2022.

Per ogni altro aspetto si rinvia al CCI 2019-2021 sottoscritto il 26/07/2019.

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

Fermo restando che l'ipotesi di intesa ha dato evidenza a tutti gli utilizzi del Fondo risorse decentrate anno 2022, gli istituti economici le cui destinazioni economiche sono regolate specificatamente dalla contrattazione integrativa di quest'anno sono:

NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – 2022	19.000,00 €
PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE	475.434,13 €

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 e a quanto stabilito in sede di contrattazione il 18/10/2022, le risorse complessive del Fondo risorse decentrate per il 2022 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2022
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – STORICHE	415.870,49 €
INDENNITA' DI COMPARTO	59.158,90 €
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – 2020	19.000,00 €
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	67.200,00 €

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	2.000,00 €
COMPENSI PER CONCORSI A PREMIO	1.000,00 €
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI	12.417,68 €
COMPENSI PER PATROCINIO LEGALE	4.540,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	475.434,13 €
<b>TOTALE</b>	<b>1.056.621,20 €</b>

### **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 2022 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2022 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 nel Piano della Performance 2022-2024 sono indicati gli Obiettivi Operativi a cui corrispondono i progetti/piani di miglioramento che dovranno trovare completamento nel 2022 e in relazione alle quali la Giunta camerale, con delibera n. 77 del 17/06/2022, ha stanziato l'importo massimo di € 284.000 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 2023.

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

Nessuna

Marghera, 21/10/2022

Il Segretario Generale F.F.  
F.to dr. Giacomo de' Stefani