



CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE Triennio 2021-2023

Il giorno 02 marzo 2022, in collegamento da remoto, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2021-2023, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni Locali".

Sono presenti:

- Per la delegazione trattante di parte datoriale:

Giacomo de' Stefani (Segretario Generale f.f.)	Presidente
Giorgio Porzionato (dirigente)	Componente delegazione
Mario Feltrin (dirigente)	Componente delegazione

- Per la delegazione trattante di parte sindacale:

OO.SS.	DIRIGENTE SINDACALE
FEDIRETS Area DIREL -	Rocco Bellomo





CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE Triennio 2021-2023

Sommario

Premessa	4
Art. 1 Ambito di applicazione e durata	4
Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 3 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 del CCNL - Art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17/12/2020	6
Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - Art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17/12/2020	6
Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020.....	7
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.....	8
Art. 7 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020	8
Art. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020	9
Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)	9
Art. 10 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020	10
Art. 11 Interpretazione autentica	10



Premessa

Con delibera n. 189 del 22/10/2021, la Giunta camerale, a seguito del perfezionamento della procedura di mobilità del dirigente - ex Area 3 - con passaggio definitivo nel ruolo organico di altra Camera, ha provveduto alla rimodulazione delle Aree dirigenziali con riduzione da cinque a quattro, formalizzando l'allineamento alla dotazione organica così come approvata con provvedimento n. 104 del 19/6/2017 di ratifica della determinazione presidenziale n. 30 del 30/05/2017 e recepita dal MiSE con DM del 16/02/2018.

Con il citato provvedimento n. 189/2021 la Giunta ha quindi aggiornato l'articolazione dello schema organizzativo della Camera in 4 Aree dirigenziali attribuendo l'Area 1 al Segretario Generale.

Con riferimento alla suddetta struttura organizzativa, la presente intesa è volta a definire le materie demandate, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), alla contrattazione integrativa a livello di Ente, nei limiti e vincoli dal medesimo definiti e nel rispetto dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali.

In particolare, le parti condividono espressamente i seguenti principi e criteri generali ai quali, il presente contratto si ispira:

- attivazione della contrattazione in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel rispetto delle relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti;
- rispetto dei vincoli di bilancio, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, e degli strumenti di contenimento della spesa previsti dalla normativa;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi;
- perseguimento del miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e delle funzioni camerali nel loro complesso;
- valorizzazione dell'impegno e della prestazione della dirigenza, mediante il rafforzamento del contributo dirigenziale al risultato complessivo della Camera.

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 17/12/2000, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo con qualifica dirigenziale (compreso il dirigente con incarico di Segretario Generale) e con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato.
2. La premessa è parte integrante del presente accordo.
3. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01/01/2021 – 31/12/2023 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti e fatte salve le materie per le quali i medesimi prevedono una contrattazione annuale.
4. Esso produce effetti a partire dal 01/01/2021, salvo diversa prescrizione e/o decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.



5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili e fatto salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui sopravvenute norme di legge ne impongano la revisione;
 - b) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi e/o informative precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sui principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e mira a prevenire i conflitti interni.
In particolare, l'obiettivo è quello di operare nell'interesse dei lavoratori, migliorando la presa di decisioni sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento, nonché i processi di innovazione organizzativa e di miglioramento della performance generale dell'ente in un'ottica di efficientamento dei servizi pubblici erogati anche in termini di gradimento degli utenti fruitori.
2. Al fine di ottimizzare le procedure e sistemi di relazioni nel quadro previsto dal CCNL 17/12/2020, si condividono alcune regole per l'effettuazione delle riunioni:
 - la convocazione deve contenere l'ordine del giorno ed essere trasmessa via e-mail con un preavviso di norma almeno 5 giorni lavorativi;
 - alla convocazione deve essere allegata, ove prevista, la documentazione oggetto delle materie indicate all'ordine del giorno;
 - le riunioni sono effettuate in presenza e, su richiesta di una delle parti, anche in modalità mista (in presenza e da remoto).
3. Le relazioni, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore pubblico e dei soggetti sindacali, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa.
4. Relativamente alla partecipazione, che si articola in Informazione e Confronto, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal CCNL 17/12/2020 si condividono le seguenti modalità:

Informazione: al fine di consentire alle OO.SS. di poter procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere eventuali osservazioni e proposte, la trasmissione dei dati e documenti e/o altro elemento conoscitivi oggetto di "informativa" devono essere trasmessi mediante inoltre in posta elettronica alle OO.SS, di norma almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti;

Confronto: qualora il confronto sia proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione la stessa calendarizza un incontro di norma non prima di 5 gg. dalla trasmissione della proposta/documento su cui attivare un dialogo. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle OO.SS. A chiusura del confronto deve essere redatto un verbale di sintesi delle posizioni espresse dalle Parti. Il verbale è redatto a cura dell'Amministrazione e le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.



Art. 3 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 del CCNL - Art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17/12/2020

1. La retribuzione di posizione è valutata con attribuzione di un punteggio, espresso in centesimi, sulla base di una specifica metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali adottata dalla Giunta camerale.
Tale metodologia, condivisa con l'OIV, tiene conto della collocazione nella struttura della posizione, della sua complessità organizzativa e delle responsabilità interne ed esterne alla medesima connesse.
2. In relazione alla suddetta pesatura, la Giunta determina il valore economico per fasce di punteggio.
3. A ciascuna posizione dirigenziale viene quindi riconosciuto il valore economico corrispondente alla fascia nella quale rientra il punteggio assegnato.
4. Il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 20% alle retribuzioni di risultato dei dirigenti, da erogare previa valutazione positiva della performance organizzativa e individuale dei dirigenti sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.
Per l'anno 2021, le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, costituito con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 188 del 23/11/2021, vengono destinate per una quota complessiva non inferiore a € 67.385,85 alle retribuzione di risultato dei dirigenti.
5. Ai sensi dell'art. 57 comma 3 (secondo paragrafo), le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente, e in via prioritaria per valorizzare la retribuzione di risultato dei dirigenti cui è stato assegnato un incarico ad interim (secondo quanto disposto all'art. 5 del presente Contratto);
6. Ai sensi dell'art. 57 comma 3 (terzo paragrafo), gli importi residui del Fondo non integralmente destinato incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, ad eccezione delle risorse individuate all'art. 6 comma 6 del presente Contratto.
7. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 9 del presente Contratto.

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - Art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17/12/2020

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente e in conformità alle risultanze del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (che consegua un giudizio positivo) condotto secondo la metodologia stabilita dal



Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente e, di norma, aggiornato annualmente secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

2. In particolare la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Essa risponde alle seguenti finalità generali:

- indirizzare l'azione dirigenziale verso il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, discendenti dall'attività di pianificazione strategica e programmazione operativa;
- stimolare il miglioramento costante delle performance dell'ente, mediante il rafforzamento del contributo dirigenziale al risultato complessivo della Camera;
- esplicitare per ciascun dirigente responsabilità e impegni connessi con la programmazione annuale;
- orientare l'impegno individuale e le risorse professionali verso obiettivi di breve e lungo periodo della Camera di Commercio;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

3. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 30, commi 2, 3 e 4, del CCNL 17/12/2020 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito di temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari:
 - al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca all'incarico di "facente funzioni" del Segretario Generale affidato temporaneamente a un dirigente;



- al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca alla copertura di altra posizione dirigenziale (diversa dalla posizione dirigenziale di vertice).
- 3. La titolarità di un incarico organizzativamente superiore non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica, di cui al presente articolo, relativamente alla vacanza - e quindi dell'automatica assunzione della responsabilità gestionale - di un incarico organizzativamente inferiore.
- 4. Al dirigente con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 5% dell'indennità di posizione.

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

1. Il welfare integrativo è lo strumento con il quale l'Ente mira al miglioramento del benessere organizzativo incentivando il dipendente con il riconoscimento di benefits e agevolazioni che possono riguardare anche il corrispondente nucleo familiare.
2. Le parti convengono di individuare quale tipologia di beneficio a titolo di welfare integrativo almeno le iniziative di sostegno al reddito della famiglia e i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
3. Per l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo, le parti convengono anche sull'adesione ad una piattaforma informatica.
4. Il finanziamento del welfare è assicurato nel limite delle disponibilità finanziarie già previste a bilancio annualmente.
5. Per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 1 comma 870 della Legge n. 178 del 30/12/2020 (Legge di bilancio per il 2021), le risorse disponibili per il welfare integrativo sono incrementate della quota parte dei risparmi dei buoni pasto non erogati nel 2020.
6. Per gli anni 2022 e 2023 al finanziamento del welfare concorrono anche gli importi residui del Fondo anno precedente - di cui all'art. 57 comma 3 (ultimo paragrafo) del CCNL 17/12/2020 - nel limite massimo del 1% del valore complessivo del Fondo.

Art. 7 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.



2. Nel caso in cui il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato, ai sensi del comma 2 lettera d) del medesimo articolo, da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 stesso Contratto:
 - una quota del 40% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato.
 - la quota residuale pari al 60% può essere correlata, previa individuazione specifica nell'ambito del Piano della performance, ad uno o più obiettivi trasversali a tutti i dirigenti, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso. Qualora nel Piano della performance non siano individuati obiettivi con tali caratteristiche, la quota residuale incrementa in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.
3. I compensi connessi all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 17/12/2020, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, di cui all'art. 57 e ai sensi del comma 2 lettera d), detratti gli oneri a carico dell'Ente ivi compresi gli oneri riflessi.

Art. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. L'esercizio del diritto di sciopero, dei servizi pubblici essenziali e la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati è regolato dalle norme in materia e in particolare dalla L. n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni.
3. I Dirigenti sono esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996, secondo il principio di rotazione e con la garanzia di almeno 1 Dirigente in servizio.

Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione che gli garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari all'100% di quella connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. La quota di differenziale di posizione assegnata ai sensi del presente articolo trova finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:
 - a) le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca del precedente incarico;



- b) le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
 - c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
 - d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme complessivamente destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
3. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale. Parimenti, la disciplina di cui al presente articolo, ancorché in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

Art. 10 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020

- 1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nell'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
- 2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
- 3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente % di distacco.
- 4. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 11 Interpretazione autentica

- 1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.
- 2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
- 3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.



Visto, letto e sottoscritto

La delegazione trattante di parte pubblica:

il Presidente	Giacomo de' Stefani	firma
Componente	Giorgio Porzionato	firma
Componente	Mario Feltrin	firma

La delegazione di parte sindacale:

FEDIRETS Area DIREL	Rocco Bellomo	firma
------------------------	---------------	-------