



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. VENEZIA ROVIGO TRIENNIO 2024-2026

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: 15/11/2024
Periodo temporale di vigenza	Triennale 2024-2026 Anno 2024 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante	Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr.ssa Emanuela Fattorel (Segretario Generale) Componenti: dr. Giacomo de' Stefani (Dirigente) avv. Mario Feltrin (Dirigente) <u>Rappresentanze sindacali formalmente invitate:</u> CISL FP FP CGIL UIL FPL FEDIRETS (Area DIREL) <u>Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie:</u> Nessuna
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie previste dall'art. 35 del CCNL 16/07/2024 per il triennio 2024-2026 e definizione riparto risorse Fondo retribuzione di posizione e risultato anno 2024
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.



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026. Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa anche il Piano della Performance, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Piano triennale dei fabbisogni di personale.</p> <p>Con delibera di Giunta n. 123 del 19/07/2024 è stata approvata la modifica della sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2024-2026 mentre con la delibera n. 139 del 16/09/2024 sono stati aggiornati gli obiettivi di performance 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 2023, approvata con delibera di Giunta n. 87 del 14/06/2024, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 28/06/2024 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).</p>
Eventuali osservazioni		



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

Il giorno 15 novembre 2024, con collegamento da remoto, sono state convocate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per discutere il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2024-2026. Il documento regola anche gli aspetti economici relativi alla distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

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

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 si prende atto del nuovo assetto organizzativo della Camera di Commercio di Venezia Rovigo attuato, con delibera n. 140 del 15/09/2023, a decorrere dal 1° gennaio 2024 e che vede l'attribuzione dell'Area 1 al Segretario Generale. Il documento è il primo dopo il nuovo CCNL del personale dirigente del 16/07/2024.

A seguire vengono elencati i principi e i criteri generali ai quali l'accordo sottoscritto:

- conformità alle disposizioni di legge;
- rispetto vincoli di bilancio;
- rispetto principi di meritocrazia;
- perseguimento miglioramento dell'efficienza e produttività dei servizi camerali
- valorizzazione impegno e prestazione dei dirigenti.

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. Ha durata triennale (dal 01/01/2024 al 31/12/2026) per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, fatte salve le materie per le quali i CCNL prevedono una contrattazione annuale. Produce effetti dal 01/01/2024, salvo diversa indicazione espressamente prevista nel contratto stesso, e gli effetti giuridici ed economici dell'accordo conservano efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili.

Articolo 2 Sistema delle relazioni sindacali.

Disciplina il sistema delle relazioni sindacali che si articolano in partecipazione e contrattazione integrativa. Si elencano le modalità attraverso le quali avviene la partecipazione sindacale (informazione e confronto) e si individuano delle regole di massima per l'organizzazione degli incontri tra delegazione pubblica e sindacale.

Articolo 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 17/12/2020 5- Art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024.

Spiega 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.

Per l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui al successivo articolo 9, la quota destinata a retribuzione di risultato può subire variazioni annuali.

Secondo i criteri fissati al successivo art. 6 dell'Accordo, le risorse del Fondo possono essere destinate anche alle misure di welfare.

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024

La retribuzione di risultato viene attribuita ed erogata annualmente, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente e secondo quindi le risultanze del processo di misurazione e valutazione che ne discende.

Preso atto che il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5, le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 23 commi 2, 3 e 4 del CCNL 16/07/2024.

Si stabilisce che per l'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture – di cui all'art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito con Legge n. 41/2023 – venga correlato il 30% delle risorse destinate all'indennità di risultato.

Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 40, 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. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024

Si stabilisce che l'incarico ad interim, conferito per temporanea vacanza di un posto dirigenziale, possa essere retribuito, limitatamente al periodo di sostituzione, attraverso l'incremento della retribuzione di risultato del dirigente incaricato. Questo incremento sarà pari al 30% della retribuzione di posizione annua del posto vacante (rapportato alla durata effettiva dell'incarico) se l'interim si riferisce all'incarico di "facente funzioni di Segretario Generale"; sarà pari al 20% della retribuzione di posizione annua del posto vacante (rapportato alla durata effettiva dell'incarico) se l'interim si riferisce ad altra posizione dirigenziale vacante.

Si stabilisce che al dirigente con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" (RPCT) o con incarico di "Responsabile



della transizione digitale" (RTD) sia riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 5% della propria indennità di posizione.

Art. 6 **Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 - Art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024**

Si stabilisce che i benefici a titolo di welfare integrativo siano da individuare almeno tra le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, tra i contributi per le attività culturali, ricreative e con finalità sociali.

Si stabilisce che per l'erogazione dei benefici relativi al welfare si possa aderire ad una piattaforma informatica.

Si dà atto che il finanziamento del welfare è assicurato nel limite delle disponibilità finanziarie già previste a bilancio annuale.

Si stabilisce che per il 2024 non siano destinate a welfare quote di Fondo riservandosi di definire l'eventuale limite di utilizzo nel 2025, conformemente a quanto pattuito anche nel Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 del personale non dirigente.

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. 43, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/07/2024**

Disciplina le risorse derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico, di cui all'art. 43 del CCNL del 16/07/2024.

Si stabilisce che le risorse del Fondo (al netto di tutti gli oneri a carico Ente) inserite ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera d), siano destinate per il 60% ad incrementare la retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione; la quota residuale (40%) potrà essere correlata ad uno o più obiettivi trasversali definiti nel Piano della Performance coinvolgenti i dirigenti oppure potrà incrementare in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 8 **Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e ss.mm.ii., secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di nome di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07/05/2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa - Art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024**

Si disciplina lo sciopero dei dirigenti.

Si stabilisce che 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. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024

Si stabilisce che al dirigente destinatario di un nuovo incarico (a seguito di processi di riorganizzazione che hanno comportato la revoca del precedente) con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella precedente, va riconosciuto un differenziale di retribuzione che gli garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari al 100% di quella precedente. Questo importo è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico revocato. Oltre tale data e nei 2 anni successivi, il differenziale di retribuzione si riduce di un terzo il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno, cessando dall'anno successivo.

Si stabilisce che la quota del differenziale di retribuzione trovi copertura nelle risorse del Fondo, prioritariamente tramite:

- le somme che si sono rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca dell'incarico;
- le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
- le risorse inserite come residui;
- riduzione delle somme destinate complessivamente a retribuzione di risultato (fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020), qualora non bastino le altre coperture.

Si stabilisce che questa disciplina non vale:

- nel caso di affidamento di un nuovo incarico da parte del Segretario Generale;
- nel caso di affidamento di un nuovo incarico per valutazione negativa della precedente, anche se in presenza di processi di riorganizzazione;
- nel caso in cui il dirigente, di sua volontà, partecipa ad uno specifico avviso di selezione.

Art. 10 Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1 comma 1 della Legge 114/2014 - Art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.07.2024

Si stabilisce che le modalità e i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati siano definite in norme regolamentari o organizzative dell'ente nel rispetto delle relazioni sindacali.

Art. 11 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024

Si stabilisce che l'elemento di garanzia sia coperto da risorse del Fondo e che sia 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 (al netto dei compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge). Questo elemento sarà fisso ed erogato mensilmente.

Art. 12 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - Art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.07.2024



Con l'informazione e la formazione periodica la Camere si impegna a diffondere la cultura della sicurezza. La formazione specifica per i dirigenti sarà considerata al fine del raggiungimento degli obiettivi formativi loro previsti. Secondo le indicazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, costantemente aggiornato, si assicura l'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e attraverso le riunioni periodiche con l'RSPP e con il medico competente vengono individuate le priorità di azione.

Art. 13 Interpretazione autentica

In caso di controversie sull'interpretazione delle norme del CCI 2024-2026 le parti di incontreranno, anche su iniziativa unilaterale non oltre 15 giorni dalla richiesta. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle procedure di cui all'art. 8 del CCNL 16/07/2024 e 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 e considerata la determinazione del Segretario Generale n. 169 del 30/09/2024 che ridefinisce il Fondo per l'anno 2024 per complessivi € 389.827,97 a seguito degli incrementi disposti dall'art. del nuovo CCNL 2019-2021 del 16/07/2024, le risorse per il 2024 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo a disposizione
Retribuzione di risultato: quota minima complessiva (almeno il 20% del Fondo)	almeno pari a € 71.677,34 (per il calcolo sono state esclusi € 31.441,27 pari alle risorse specificatamente destinate agli incrementi contrattuali per gli anni 2020/2021/2022/2023)
Retribuzione di risultato: quota destinata al raggiungimento dell'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento (30% delle risorse destinate a risultato)	Almeno € 21.503,20 (30% di € 71.677,34)
La retribuzione di risultato del dirigente cui viene assegnato un incarico dirigenziale ad interim (no incarico di SG facente funzioni) è incrementata di una quota pari al 20% della retribuzione di posizione prevista per il posto temporaneamente vacante	€ 6.237,90
La retribuzione di risultato è incrementata del 5% del valore della retribuzione di posizione del dirigente che ha anche l'incarico di "Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza"	€ 2.559,48 (incarico dirigente Area 3)
La retribuzione di risultato è incrementata del 5% del valore della retribuzione di posizione del dirigente che ha anche l'incarico di "Responsabile della transizione digitale"	€ 3.059,48 (incarico dirigente Area 2)

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" previsto dal D.Lgs. 150/2009, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato con determinazione del Segretario Generale n. 32 del 14/03/2024.

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 performance per il triennio 2024-2026 sono stati tradotti in indicatori e target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dalla Giunta e avallati dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2024 (avvenuta con delibera n. 23 del 31/10/2023).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Lì, 18/11/2024

Firmato
Il Segretario Generale
Dr.ssa Emanuela Fattorel