



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. VENEZIA ROVIGO TRIENNIO 2021-2023 E ANNUALITA' ECONOMICA 2021

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: 09/12/2021	
Periodo temporale di vigenza	Triennale 2021-2023 Anno 2021 per la parte economica	
Composizione della delegazione trattante	Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr. Giacomo de' Stefani (Segretario Generale f.f.) Componenti: dr. Giorgio Porzionato (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> FEDIRETS (Area DIREL)	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie previste dall'art. 45 del CCNL 17/12/2020 per il triennio 2021-2023 e definizione riparto risorse Fondo retribuzione di posizione e risultato anno 2021	
Rispetto dell'iter adempime	Intervento dell'Organo di controllo	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.



nti procedura li e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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	Il Piano della Performance 2021-2023 è stato adottato per il triennio 2021-2023 con delibera di Giunta n. 19 del 12/02/2021 e rivisto con delibera n. 144 del 23/07/2021.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato approvato con delibera di Giunta n. 35 del 12/03/2021.
		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.
	La Relazione della Performance per l'anno 2020, approvata con delibera di Giunta n. 94 del 28/05/2021, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 15/06/2021 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).	
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 09 dicembre 2021, con collegamento da remoto a causa della situazione epidemiologica in corso, sono state convocate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per discutere il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2021-2023, a seguito del nuovo CCNL dell'Area della dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020. Il documento regola anche gli aspetti economici relativi alla distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021.

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 si prende atto del nuovo assetto organizzativo della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, attuato con delibera n. 189 del 22/10/2021, che individua quattro Aree dirigenziali attribuendo l'Area 1 al Segretario Generale. Con questo nuovo assetto, la dirigenza è allineata alla dotazione organica approvata con delibera di Giunta n. 104 del 19/06/2017, di ratifica alla determinazione presidenziale n. 30 del 30/05/2017 e recepita dal MISE con D.M. del 16/02/2018.

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

- 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 01/01/2021 al 31/12/2023) 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 01/01/2021, 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. Si elencano le modalità attraverso le quali avviene la partecipazione sindacale (informazione, confronto, contrattazione) 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 - Art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17/12/2020.

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.

Si stabilisce che per l'anno 2021, le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti (costituito con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 188 del 23/11/2021), da destinare complessivamente alle retribuzioni di risultato dei dirigenti, siano non inferiori a € 67.385,85.

Si 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 in via prioritaria la retribuzione di risultato dei dirigenti cui è stato assegnato un incarico ad interim, secondo quanto disposto dal successivo articolo 5.

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.

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

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. 30 commi 2, 3 e 4 del CCNL 17/12/2020.

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

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 dell'interim. 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, alla cui posizione dirigenziale viene aggiunto l'incarico di "responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", 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. 32 - Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020**

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.

Per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 1 comma 870 della Legge 178/2020 (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.

Si stabilisce che per il 2022 e 2023, gli importi residui del Fondo anno precedente concorreranno a finanziare il welfare integrativo 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**

Disciplina le risorse derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico, di cui all'art. 60 del CCNL del 17/12/2020.

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), per il 40% siano destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione; la quota residuale (60%) 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 **Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020**

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. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

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:

- in primis: tra le somme che si sono rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca dell'incarico;
- tra le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
- tra le risorse inserite come residui;
- tramite 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 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020

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. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla % del distacco.

Art. 11 Interpretazione autentica

In caso di controversie sull'interpretazione delle norme del CCI 2021-2023, 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 2021 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo a disposizione
Retribuzione di risultato: quota minima complessiva (almeno il 20% del Fondo)	almeno pari a € 67.385,85
La retribuzione di risultato è incrementata delle risorse derivanti dal principio di onnicomprensività che saranno destinate: per il 40% al dirigente che ha reso la prestazione e per il 60% a beneficio degli altri dirigenti	€ 7.926,16
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	
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	
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"	
Le risorse del welfare aziendale dell'anno vengono incrementate dagli importi residui del Fondo anno precedente, nel limite massimo dell'1% del valore complessivo del Fondo anno corrente	no residui 2020

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" - allegato 5 rev. 2 - previsto dal D.Lgs. 150/2009 e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 113 del 24/07/2019.

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 Piano della performance 2021-2023 (rev.0 e rev.1) sono stati tradotti in indicatori e target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dalla Giunta e dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2021 (avvenuta con delibera di Giunta n. 140 del 12/10/2020 e delibera del Consiglio n. 14 del 21/10/2020) .

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Marghera,

Il Segretario Generale F.F.
Dr. Giacomo de' Stefani