



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2020**

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 17/12/2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	Per l'IPOTESI: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Segretario Generale f.f. dr. Giacomo de' Stefani Componenti: dirigente avv. Mario Feltrin, dirigente dr. Giorgio Porzionato. <u>RSU aziendale</u> UIL FPL: Stefano Dabalà, Giovanna Zennaro CISL FP: Lorenza Raminella, Francesca Zara, Francesco Sartor CGIL: Valeria Bazzan, Elena Tonus <u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> UIL FPL: Mario Ragno CISL FP: Andrea Ricci CSA: Alberto Pavan	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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 2020	
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.	

	<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>Il Piano della Performance 2020-2022 è stato adottato per il triennio 2020-2022 con determina d'urgenza del Presidente n. 5 del 29/01/2020 (ratificata dalla Giunta con delibera n. 16 del 17/02/2020) e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 63 del 08/05/2020. Al personale dipendente gli obiettivi 2020 sono stati comunicati dalla responsabile del Settore "Programmazione, Integrazione Controllo della gestione e Qualità" con mail del 06/02/2020 e il loro aggiornamento comunicato con mail del 27/05/2020.</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 è stato approvato con delibera di Giunta n. 9 del 20/01/2020.</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 2019, approvata con delibera di Giunta n. 58 del 21/05/2020, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 08/06/2020 (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 26/07/2019 si è proceduto alla sottoscrizione del CCI per il triennio 2019-2021 valevole per il personale non dirigente. Ha natura prettamente giuridica anche se va a quantificare alcuni istituti che trovano una destinazione economica annuale nel Fondo risorse decentrate (indennità per specifiche responsabilità e le indennità condizioni lavoro).

L'ipotesi di contratto integrativo, oggetto di questa relazione, definisce gli utilizzi del Fondo risorse decentrate anno 2020, sulla base dei criteri generali che sono stati individuati all'art. 4 del CCI 2019-2021.

In data 17/12/2020, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2020 che ha per oggetto la ripartizione delle risorse rese disponibili nel Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Con delibera n. 91 del 06/07/2020 la Giunta ha definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative:

- utilizzare le risorse del Fondo risorse decentrate nel rispetto del CCNL, delle norme vigenti e di quanto stabilito nel CCI 2019-2021;
- programmare nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2020 nel limite massimo di € 30.500,00;
- 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 2020;
- perseguire gli obiettivi fissati conducendo una trattativa in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, privilegiando la volontà di addivenire ad un accordo e di prevenire quindi eventuali conflitti.

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.

PREMESSA – E' parte integrante dell'Accordo. Si stabilisce che l'obiettivo dell'intesa è dare evidenza a come le risorse del Fondo decentrato per l'anno 2020 del personale non dirigente vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo, secondo i criteri che sono stati individuati nell'art. 4 del CCI 2019-2021 stipulato in data 26/07/2019.

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 2020.

Articolo 2 Destinazione del Fondo risorse decentrate - anno 2020. – Vengono elencate le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate 2020, costituito con determinazione del Segretario Generale f.f n. 217 del 15/12/2020. Gli utilizzi sono:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche storiche	456.216,99 €
Indennità di comparto	59.876,80 €
Nuove progressioni	30.500,00 €
Indennità condizioni lavoro	4.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	67.500,00 €
Premi correlati alla performance	416.244,52
Compensi per concorsi a premio	2.000,00 €
Compensi per incentivi tecnici	16.158,84 €
Compensi professionali per avvocati dipendenti	3.416,54 €
TOTALI RISORSE	1.055.913,69 €

Le parti concordano che le risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance per l'anno 2020 vengano ripartite tra performance organizzativa e performance individuale con questa misura percentuale:

Descrizione	Importo
Premi legati alla performance organizzativa – 67%	278.883,83 €
Premi legati alla performance organizzativa – 33%	137.360,69 €
Totale performance 2020 – 100%	416.244,52 €

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

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, le risorse del Fondo risorse decentrate per il 2020 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2020
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – STORICHE	456.216,99 €
INDENNITA' DI COMPARTO	59.876,80 €

NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2020	30.500,00 €
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	67.500,00 €
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	4.000,00 €
COMPENSI PER CONCORSI A PREMIO	2.000,00 €
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI	16.158,84 €
COMPENSI PER PATROCINIO LEGALE	3.416,54 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	416.244,52 €
TOTALE	1.055.913,69 €

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 con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2018 che ha 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 previste per il 2020 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2020 saranno attribuite con procedura selettiva e riguarderanno al massimo il 50% dei dipendenti aventi diritto. 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 sono 7 gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2020-2022 a cui corrispondono le attività operative che dovranno trovare completamento nel 2020 e in relazione alle quali la Giunta camerale ha stanziato l'importo massimo di € 351.000 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i), inserite per complessivi € 324.426,19 nel Fondo risorse decentrate 2020. 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 2021.

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

Fermo restando che l'ipotesi di intesa ha dato evidenza a tutti gli utilizzi del Fondo risorse decentrate anno 2020, gli istituti economici le cui destinazioni economiche sono regolate dalla contrattazione integrativa di quest'anno sono:

NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2020	30.500,00 €
PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE	416.244,52 €

Data,

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