



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA C.C.I.A.A. VENEZIA ROVIGO**

**MATERIE DI CUI ALL'ART. 45 COMMA 1 LETTERA A)
CCNL 2016-2018**

ANNO 2022

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: 05/10/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022 (parte economica – rif. art. 45 comma 1 lettera a)
Composizione della delegazione trattante	<p>Per l'ipotesi: <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr. Giacomo de' Stefani (Segretario Generale f.f.) – presente all'incontro e firmatario</p> <p>Altri componenti: dr. Giorgio Porzionato (Dirigente) – non presente all'incontro avv. Mario Feltrin (Dirigente) – non presente all'incontro</p> <p><u>Rappresentanze sindacali formalmente invitate:</u> CISL FP FP CGIL UIL FPL FEDIRETS (Area DIREL)</p> <p><u>Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie:</u> FEDIRETS (Area DIREL)</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie di cui all'art. 45 comma 1 lettera a) del CCNL, per le quali l'art. 8 comma 1 (stesso CCNL) prevede una negoziazione con cadenza annuale: 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.



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.	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.
	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 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.
		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.
		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 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 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

In data 05 ottobre 2022, si è svolto l'incontro, in conference call via Meet, tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per discutere l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo relativa alla tematica di cui all'art. 45 comma 1 lettera a) del CCNL sottoscritto il 17/12/2020.

L'art. 8 del medesimo CCNL dispone infatti che la materia di cui all'art. 45 comma 1 lettera a), ovvero sia la "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" sia negoziata con cadenza annuale.

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 annuale si richiama:

- il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022;
- la determinazione del Segretario Generale f.f. n. 177 del 20/09/2022 con la quale si è provveduto a costituire, ai sensi dell'art. 57 del CCNL, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2022.

Si esplicita inoltre che, con riferimento alle risorse quantificate per l'anno 2022, l'ipotesi di contratto è tesa a definire i criteri di riparto di cui all'art. 45 comma 1 lettera a).

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 (compreso il dirigente con incarico di Segretario Generale). Ha una durata annuale (dal 01/01/2022 al 31/12/2022) e produce effetti dal 01/01/2022. Si definisce l'oggetto del contratto: definizione per l'anno 2022 del 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. Si prevede la ultrattività dell'accordo sotto determinate condizioni.

Si stabilisce che l'accordo sottoscritto sostituisce integralmente l'art. 3 del CCI del triennio 2021-2023 sottoscritto il 02/03/2022 che quindi è disapplicato.

Articolo 2 Definizione per l'anno 2022 del 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



Spiega innanzitutto 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.

Stabilisce il limite minimo delle risorse per l'anno 2022 da destinare complessivamente alla retribuzione di risultato dei dirigenti, quantificandolo, in € 67.385,85.

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.

Stabilisce che gli importi residui del Fondo non integralmente destinato incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, fatta eccezione per gli importi residui destinati a finanziare il welfare.

Per l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del CCI 2021-2023, la quota destinata a retribuzione di risultato può subire variazioni annuali.

Art. 3 Interpretazione autentica

In caso di controversie sull'interpretazione delle norme del CCI sottoscritto, 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 2022 e tenendo conto delle disposizioni contrattuali di cui al CCI 2021-2023 nonché della delibera di Giunta n. 232 del 17/12/2021, le risorse del Fondo per l'anno 2022 vengono così utilizzate:

Descrizione	Importo a disposizione
Retribuzione di posizione	232.638,00 €
Retribuzione di risultato (almeno pari a € 67.385,85)	104.291,23 €
Risorse che incrementano il welfare aziendale 2022	0,00 € (no residui 2021)
Della somma destinata complessivamente a retribuzione di risultato: - € 7.926,16 sono destinate in virtù del principio di onnicomprensività e ripartite tra i dirigenti in base all'art. 7 del CCI 2021-2023 (per il 40% al dirigente che ha reso la prestazione e per il 60% a beneficio degli altri dirigenti) - € 2.020,48 sono destinate in virtù dell'art. 5 comma 4 del CCI 2021-2023 che dispone che il 5% del valore della retribuzione di posizione sono riservate a titolo di risultato al Dirigente cui è affidato l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	



(RPCT).	
Secondo l'art. 5 comma 2 del CCI 2019-2023, 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.	

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 2022-2024 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 2022 (avvenuta con delibera di Giunta n. 183 del 07/10/2021 e delibera del Consiglio n. 15 del 22/10/2021) .

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Marghera, 17.10.2022

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

