



CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2024

In data 02 dicembre 2024, le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale si sono riunite, presso la sede di Mestre della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale del Comparto Funzioni Locali per l'anno 2024.

Le parti, preso atto del parere positivo rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 13/11/2024 e dato che con delibera di Giunta n. 178 del 15/11/2024 è stata autorizzata la sottoscrizione in via definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2024 sottoscritta il 20/09/2021, concordano di procedere alla sottoscrizione del testo allegato.

Sono presenti:

- Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Emanuela Fattorel – Segretario Generale
Componente – Giacomo de' Stefani – Dirigente Area 2
Componente – Mario Feltrin – Dirigente Area 3

P A[]
P A[]
P A[]

e

- Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale FP CGIL
OO.SS. Territoriale UIL FPL
OO.SS. Territoriale CISL FP
OO.SS. territoriale CSA Regioni Autonomie Locali
R.S.U. Aziendale – Maria Silvia Libanora
R.S.U. Aziendale – Francesco Sartor
R.S.U. Aziendale – Francesca Zara
R.S.U. Aziendale – Tiziana Rasman
R.S.U. Aziendale – Giovanna Zennaro
R.S.U. Aziendale – Marzia Polles
R.S.U. Aziendale – Alberto Pavan

P A[]
P A[]
P [.] A[X]
P [] A[X]
P A[]
P [] A[X]
P A[]
P A[]
P A[]
P A[]
P A[]



CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE ECONOMICA 2024 E INTEGRAZIONE/AGGIORNAMENTO CCI 2023-2025

SOMMARIO

Sommario

Art. 1 – Oggetto	3
Art. 2 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo – Anno 2024	3
Art. 3 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022, anno 2024.	4
Art. 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	4
Art. 5 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16/11/2022 (differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo	6

Art. 1 – Oggetto

In data 19 dicembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI) del personale non dirigente della Camera di Commercio di Venezia Rovigo relativo al triennio 2023-2025.

Con determinazione del Segretario Generale n. 107 del 11/06/2024 la Camera di Commercio di Venezia Rovigo ha provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024.

Con il presente CCI si definiscono per l'anno 2024:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 CCNL 21/05/2018, tra le diverse modalità di utilizzo. Il CCI del triennio 2023-2025 ha stabilito, all'art. 6 comma 2, che tale materia venga negoziata annualmente.
- L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022. Il CCI del triennio 2023-2025 ha stabilito, all'art. 22 comma 4, che tale materia venga negoziata annualmente.

Con il presente CCI si definiscono altresì le materie che il CCI triennio 2023-2025 ha stabilito siano contrattate nel 2024, ossia:

- i Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (il riferimento è all'art. 7 comma 12 del CCI del triennio 2023-2025), a seguito della revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance avvenuto con determinazione del Segretario Generale n. 32 del 14/03/2024.

Infine le parti convengono di ridefinire, a partire dal 2024, l'art. 14 del CCI triennio 2023-2025 in merito alla differenziazione del premio individuale.

Art. 2 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo – Anno 2024

1. Per l'anno 2024, il Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, quantificato in € 1.042.103,90 con determinazione del Segretario Generale n. 107 del 11/06/2024, viene così ripartito tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022:

Strumento di premialità	Importo anno 2024	Risorse contrattate Anno 2024
Differenziali di progressione economica	466.490,65 €	
Indennità di comparto	58.983,23 €	
Nuovi differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche)	29.100,00 €	29.100,00 €
Indennità condizioni lavoro	2.000,00 €	2.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	69.700,00 €	69.700,00 €
Piano di welfare integrativo	0,00 €	0,00 €
Premi correlati alla performance individuale	137.223,91 €	137.223,91 €
Premi correlati alla performance organizzativa	278.606,11 €	278.606,11 €
Compensi concorsi a premio		
Compensi avvocati dipendenti		
Compensi per incentivi tecnici		
Totale	1.042.103,90 €	516.630,02 €

2. Le parti danno atto che le risorse del Fondo anno 2024 potranno essere incrementate qualora vengano individuate le risorse ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 22/05/2018 (che trovano una specifica destinazione nell'art. 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16/11/2022) e le risorse ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 22/05/2018.

3. Le parti convengono che la quantificazione delle risorse destinate alla performance sono residuali rispetto a tutti gli altri istituti. Di conseguenza le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale di ogni anno saranno definite con esattezza solo a seguito di una verifica a consuntivo, dove tener conto di eventuali "economie" di parte stabile (escluse quelle che la legge espressamente vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa).

Art. 3 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022 - Anno 2024.

1. Per l'anno 2024 le parti convengono di non elevare il limite di cui al comma 3 dell'art. 32 CCNL 16/11/2022.

Art. 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del personale di questa Camera di Commercio è articolato in maniera da promuovere il merito, promuovere il miglioramento della performance ed escludere ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. La valutazione del personale non incaricato di Elevata Qualificazione fa riferimento a risultati in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento di obiettivi di Ente e di Area e a comportamenti in quanto espressione del contributo e delle competenze dimostrate da ciascun lavoratore.

3. L'incentivazione della performance (sia organizzativa che individuale) intende rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale, in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un riscontro valutatore-valutato in ordine al rapporto tra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

4. I compensi destinati a incentivare la performance sono corrisposti ai dipendenti interessati in termini di performance organizzative e performance individuale e vengono corrisposti solo a conclusione dell'annuale processo di misurazione e valutazione, in base alle modalità definite nel sistema di SMVP.

5. I compensi relativi alla performance organizzativa e individuale sono corrisposti solo ai dipendenti che sono stati valutati ai fini della performance per l'anno di riferimento, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questa Camera di Commercio.

6. Le risorse complessivamente destinate alla performance vengono annualmente distribuite:

- per il 67% alla performance organizzativa;
- per il 33% alla performance individuale.

7. I premi correlati alla **performance organizzativa** sono corrisposti tenendo conto delle soglie di raggiungimento degli obiettivi di performance, come di seguito indicato:

Performance organizzativa	
punteggio	Quota erogabile salario accessorio
0 - 49,99	0
50 - 59,99	65
60 - 69,99	75
70 - 79,99	85
80 - 84,99	90
85 - 89,99	95
90 - 100	100

8. I premi correlati alla **performance individuale** sono corrisposti tenendo conto della relativa valutazione, come di seguito indicato:

Performance individuale	
punteggio	Quota erogabile salario accessorio
0 - 49,99	0
50 - 59,99	65
60 - 69,99	75
70 - 79,99	85
80 - 84,99	90
85 - 89,99	95
90 - 100	100

9. La quota teorica erogabile del premio correlato alla performance organizzativa e individuale attribuibile a ciascun dipendente viene individuata annualmente sulla base di un indice individuale teorico che tiene conto:

a) dell'area di inquadramento professionale, sulla base dei seguenti parametri:

Area di inquadramento	Parametro
Operatori	100
Operatori esperti	112
Istruttori	117
Funzionari e EQ	125

b) della tipologia di rapporto di lavoro (full-time o part-time).

10. Il premio correlato alla performance effettivamente erogato dipenderà:

- dall'indice individuale effettivo che, rispetto all'indice individuale teorico, tiene conto anche:

- del minore periodo lavorato per i dipendenti cessati in corso d'anno (anche per mobilità in uscita), rispetto a 365/366 giorni;
- del minore periodo lavorato in CCIAA per i dipendenti assunti in corso d'anno (anche tramite mobilità in entrata) rispetto a 365/366 giorni;
- delle assenze dal servizio in CCIAA.

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza, le parti concordano che sono considerate presenze le seguenti causali:

ferie, banca delle ore, riposo compensativo, donazione sangue/organi, permessi Legge 104, malattia legata a terapie salvavita, congedo parentale (periodo retribuito al 100%), lutto, congedi di maternità/paternità, gravidanza anticipata, permessi brevi, permessi art. 41, permessi per elezioni, permessi sindacali, richiamo alle armi, testimonianza civile e penale, giorni di non lavoro part-time verticale/misto.
--

- della valutazione attribuita alla performance organizzativa e individuale.

11. In relazione all'attribuzione dei premi legati alla performance, le parti si impegnano ad un incontro tempestivo nel caso di gestione di assenze dal servizio per l'intero anno.
12. Il presente articolo sostituisce l'art. 7 del CCI triennio 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023 a partire dal 2024.

Art. 5 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16/11/2022 (differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 si stabilisce che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera di Commercio, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura di detta maggiorazione è pari al 35% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale valutato positivamente a cui tale maggiorazione può essere riconosciuta è pari a 10 dipendenti così ripartiti:

- n. 2 dipendente appartenenti alle Aree degli Operatori e/o Operatori Esperti;
- n. 5 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori;
- n. 3 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

1. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione del premio individuale è attribuita secondo i seguenti criteri:

- non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
- superiore valutazione media del triennio;
- minore età anagrafica;

2. Nell'ipotesi di correlazione di una quota di risorse variabili previste ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 al conseguimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la quota di cui al primo paragrafo è ridefinita nella misura del 30%.

4 Il presente articolo sostituisce l'art. 14 del CCI triennio 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023 a partire dal 2024.

Mestre,

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Emanuela Fattorel - FIRMATO _____

Componente Giacomo de' Stefani - FIRMATO _____

Componente Mario Feltrin - FIRMATO _____

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CISL FP Andrea Ricci ASSENTE _____

OO.SS. CISL FP Carlo Alzetta ASSENTE _____

OO.SS. FP CGIL Nicola Gallo FIRMATO _____

OO.SS. FP CGIL Pasquale Brenga	ASSENTE_____
OO.SS. UIL FPL Mario Ragno	FIRMATO_____
R.S.U. Aziendale – Maria Silvia Libanora	FIRMATO_____
R.S.U. Aziendale – Francesco Sartor	ASSENTE_____
R.S.U. Aziendale – Francesca Zara	FIRMATO_____
R.S.U. Aziendale – Tiziana Rasman	FIRMATO_____
R.S.U. Aziendale – Giovanna Zennaro	FIRMATO_____
R.S.U. Aziendale – Marzia Polles	FIRMATO_____
R.S.U. Aziendale – Alberto Pavan	FIRMATO_____