CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE
ANNO 2025

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 pre-intesa		Ipotesi di CCI: 20/05/2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Per l'ipotesi: Delegazione di parte pubblica Presidente: dr.ssa Emanuela Fattorel (Segretario Generale) Componenti: dr. Giacomo de' Stefani (Dirigente) avv. Mario Feltrin (Dirigente) Rappresentanze sindacali formalmente invitate: CISL FP FP CGIL UIL FPL FEDIRETS (Area DIREL) Rappresentanze sindacali presenti all'incontro e firmatarie: FEDIRETS (Area DIREL)
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materia prevista dall'art. 35 comma 1 lettera a) del CCNL 16/07/2024 per il 2025: definizione riparto risorse Fondo retribuzione di posizione e 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	Con delibera di Giunta n. 4 del 31/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027. 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.
		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 2024, approvata con delibera di Giunta n. 76 del 16/05/2025, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 19/05/2025 (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 20 maggio 2025, con collegamento da remoto, si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale per discutere sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2025 relativo 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.

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

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del 2025 mira a individuare una quota minima del Fondo da destinare a retribuzione di risultato diversa rispetto a quella stabilita all'art. 57 comma 3 del CCNL 16/11/2020 che la fissa a non meno del 15% delle risorse del Fondo. L'ipotesi di accordo stabilisce anche di destinare una quota delle risorse del Fondo a welfare integrativo.

Nelle premesse all'ipotesi di Accordo si prende atto del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 05/12/2024 per il triennio 2024-2026 e del fatto che l'art. 8 comma 1 del CCNL sottoscritto il 16/07/2024 stabilisce una contrattazione annuale per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
Si richiama la determinazione del Segretario Generale n. 65 del 09/04/2025 che ha costituito per € 358.448,32 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2025.

Articolo 1 **Ambito di applicazione e durata.**
L'accordo si applica per il 2025 al personale dirigenziale a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la CCIAA di Venezia Rovigo. Produce effetti dal 01/01/2025 fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili.

Articolo 2 **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.

Stabilisce che per il 2025, tenuto conto delle risorse già destinate a welfare da precedenti norme, si destini a welfare una quota del Fondo fino a concorrenza di € 1.000 a dirigente.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Sulla base dei criteri decisi in sede di contrattazione e considerata la determinazione del Segretario Generale n. 65 del 09/04/2025 che ha definito il Fondo per l'anno 2025 per complessivi € 358.448,32, le risorse per il 2025 dovranno essere utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo a disposizione

Welfare integrativo	Tenuto conto delle risorse già destinate a welfare da precedenti norme, la somma complessivamente a disposizione di ogni dirigente deve essere pari a 1.000 €
Retribuzione di risultato: quota minima complessiva (almeno il 20% del Fondo)	almeno pari a € 71.689,66

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 2025-2027 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 2025 (avvenuta con delibera n. 15 del 25/10/2024).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Lì, Marghera 26/05/2025

firmato
Il Segretario Generale
Dr.ssa Emanuela Fattorel