



## Relazione illustrativa

**Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

### Scheda 1.1

<b>Data di sottoscrizione Ipotesi Accordo</b>		3.7.2025
<b>Data di sottoscrizione Accordo</b>		18.08.2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Michelangelo Dalla Riva – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP e UIL FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigenziale del comparto Funzioni Locali dipendente della CCIAA di Verona
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2025</li><li>• Numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna area</li></ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione tecnico-finanziaria relativa alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa è stata acquisita in data 28.3.2025 e allegata alla deliberazione di Giunta n. 17 del 28.3.2025.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di Accordo di destinazione delle risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 è stata acquisita in data 22.07.2025.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	La Giunta con deliberazione n. 16 del 30 gennaio 2025 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2025-2027), comprensivo del Piano della performance e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza



	<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 260 del 19.12.2019 ed annualmente aggiornato, da ultimo, per l'anno 2025, con deliberazione di Giunta n. 15 del 30.1.2025.
		L'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 è stato assolto con la pubblicazione sul sito internet camerale della sezione "Amministrazione trasparente".
		La Relazione della Performance 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 25.6.2025.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

***Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto 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***

*Sezione 1 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie*

*a) illustrazione dell'articolato*

In data 10.12.2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Verona, per il triennio 2024-2026, il quale ha disciplinato tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata previste dal CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022. Per l'anno 2025 la contrattazione decentrata si è limitata a destinare ai vari istituti contrattuali disciplinati nel CCDI triennale le risorse del Fondo risorse decentrate dell'anno 2025, individuando anche il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna area di classificazione.

La delegazione di parte pubblica ha ricevuto dalla Giunta camerale (Comunicazione n. 5 dell'1.7.2025), gli indirizzi cui attenersi nel corso della contrattazione. Il 3.7.2025 le delegazioni hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo sulla destinazione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente della CCIAA di Verona per l'anno 2025, il quale destina ai vari istituti contrattuali le risorse disponibili, come previsto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

All'**articolo 1** dell'ipotesi di accordo, le parti concordano di destinare le risorse del Fondo dell'anno 2025, quantificate in € 704.109,93, al finanziamento dei vari istituti contrattuali disciplinati dal CCDI 2024-2026, nella misura indicata nella tabella Allegato A all'ipotesi di accordo.

All'**articolo 2**, le parti concordano che le risorse verranno erogate con le modalità e i criteri stabili dal CCDI 2024-2026. Le risorse destinate al finanziamento delle voci "Premi

correlati alla performance organizzativa” e “Premi correlati alla performance individuale” saranno rese disponibili nella misura risultante a seguito della verifica dei risultati di performance complessiva di Ente, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta con deliberazione n. 15 del 30.1.2025.

Le parti concordano che eventuali risorse che si rendessero disponibili:

- a) a seguito di una nuova quantificazione del Fondo Risorse Decentrate, anche a seguito della sottoscrizione definitiva del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali,
- b) per eventuali minori spese, rispetto agli importi destinati con la tabella allegata all'Ipotesi, relative alle voci dei differenziali stipendiali aventi decorrenza al 1° gennaio di ciascun anno, indennità condizioni di lavoro, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale e indennità per specifiche responsabilità,

saranno destinate al finanziamento delle voci “Premi correlati alla performance organizzativa” e “Premi correlati alla performance individuale”, nella misura percentuale prevista nella tabella allegata all'Ipotesi, ossia nella misura del 50% per ciascuna voce.

All'**articolo 3** dell'ipotesi di accordo è stabilito che, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno è individuato nel 50% degli aventi diritto per ciascuna area di classificazione; come previsto dal CCDI 10.12.2024, ai fini dell'applicazione dell'istituto dei differenziali stipendiali le aree di classificazione degli Operatori e degli Operatori esperti sono considerate in modo unitario: ciò in considerazione del numero esiguo di dipendenti inquadrati in tali aree (1 per l'area degli Operatori e 4 per l'area degli Operatori esperti).

Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l'anno 2025 è così definito:

Area di inquadramento	n. di dipendenti potenziali beneficiari	n. di differenziali attribuibili	% di differenziali rispetto agli aventi diritto	Spesa prevista
Funzionari ed EQ	15	7	47%	€ 11.200,00
Istruttori	27	13	48%	€ 9.750,00
Operatori esperti ed Operatori	3	1	33%	€ 650,00

per una spesa massima di € 21.600,00, a fronte di risorse stabili disponibili pari ad € 41.595,84.

L'**articolo 4** contiene una clausola di salvaguardia, con la quale le parti stabiliscono che le somme stanziare in sede di determinazione del Fondo dell'anno 2025 potranno essere oggetto di revisione da parte dell'Amministrazione, in caso di eventuali vincoli previsti da disposizioni di legge in materia.

*b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

Il Fondo risorse decentrate dell'anno 2025, nella misura resa disponibile dall'ente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, come destinato con l'Ipotesi di accordo, permette di:

- finanziare le nuove progressioni economiche (€ 21.600,00) esclusivamente attraverso l'utilizzo di risorse stabili (€ 41.595,84);

- riconoscere, come previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009, la progressione economica in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in ogni caso non superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti previsti per ciascuna area di classificazione, con effetto dall'1.1.2025;

- erogare i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità, nella misura e con le modalità previste dagli artt. 10 e 11 del CCDI 10.12.2024, per le attività o responsabilità affidate a decorrere dal 1.1.2025;

- garantire che una quota prevalente (100%) delle risorse variabili (€ 248.208,94) sia destinata al finanziamento dei seguenti utilizzi:

art. 80 c. 2 lett. a) premi correlati alla performance organizzativa

art. 80 c. 2 lett. b) premi correlati alla performance individuale

art. 80 c. 2 lett. c) indennità condizioni di lavoro

art. 80 c. 2 lett. d) compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale

art. 80 c. 2 lett. e) indennità per specifiche responsabilità

- garantire che almeno il 30% delle risorse variabili (€ 74.462,98) sia destinata alla performance individuale.

Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria.

*c) effetti abrogativi impliciti*

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

*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 e organizzativa*

Le modalità di corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa (€ 109.152,39) e alla performance individuale (€ 109.152,39) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.lgs. 150/2009.

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 260 del 19.12.2019 e aggiornato, per l'anno 2025, con deliberazione di Giunta n. 15 del 30.1.2025, prevede che oggetto della valutazione dei dipendenti (non dirigenti e non incaricati di Elevata Qualificazione) sono:

- la valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità ed al Servizio o Ufficio (in caso di mancanza del

Servizio) di appartenenza ed il conseguimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;

- i comportamenti agiti dai dipendenti stessi e le competenze dimostrate per conseguire i risultati prefissati.

Il valore del risultato della performance complessiva di Ente determina la percentuale di risorse variabili da rendere disponibili per l'erogazione dei premi correlati sia alla performance organizzativa, sia alla performance individuale:

- qualora la performance di Ente risulti inferiore o uguale al 40% non sarà erogata nell'anno alcuna premialità individuale o organizzativa;
- se il valore è superiore al 40%, saranno rese disponibili, nella misura del 100%, le risorse destinate ai premi correlati alla "performance individuale" del personale non dirigenziale e non incaricato di elevata qualificazione, mentre le risorse destinate ai premi correlati alla "performance organizzativa" saranno rese disponibili sulla base della percentuale di raggiungimento della performance di Ente secondo le fasce di seguito indicate:

valore performance di Ente	% di risorse destinate al trattamento accessorio
Da 40,1 a 60%	0
Tra 60,1% e 89,9%	In misura uguale al grado di raggiungimento
>= 90%	100%

La valutazione del personale è effettuata dai dirigenti, con l'ausilio del responsabile del Servizio, attraverso la compilazione di una scheda di valutazione che si compone di due sezioni: una relativa alla "Performance Organizzativa" e l'altra alla "Performance individuale". Il calcolo dei premi di performance del personale, sia per la componente organizzativa che individuale è rapportato all'area di classificazione e all'apporto qualitativo.

Le relazioni sulla premialità, pubblicate sul sito camerale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", evidenziano la differenziazione delle valutazioni effettuate sul personale. Nella stessa sezione sono pubblicate anche le Relazioni annuali sulla Performance, che evidenziano il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa*

Per quanto riguarda il finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria, le risorse decentrate stabili destinate a tal fine (€ 21.600,00) sono inferiori alle risorse stabili disponibili (€ 41.595,84) e consentono di riconoscere la progressione economica ad una percentuale di personale non superiore al 50% dei potenziali beneficiari per ciascuna area di classificazione, considerando a tal fine le aree di classificazione degli Operatori e degli Operatori esperti in modo unitario, in virtù del numero esiguo di dipendenti inquadrati in tali aree (1 per l'area degli Operatori e 4 per l'area degli Operatori esperti).

Ai sensi dell'art. 23 della Legge 27.10.2009 n. 150, infatti, le progressioni devono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ed in relazione a tale criterio l'ARAN ha chiarito, nel parere prot. n. 4884/2024, relativamente ai potenziali beneficiari da individuare in sede di contrattazione integrativa, che "trattandosi di

*procedure per “aree”, gli stessi siano tutti coloro che possono legittimamente partecipare alla procedura selettiva distinta per area”.*

I criteri per effettuare la selezione sono disciplinati dall’art. 7 del CCDI 2024-2026 e di seguito riportati:

- le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze delle valutazioni dell’ambito “Competenze e comportamenti organizzativi” delle schede di valutazione individuale del triennio 2022-2024, effettuate in base al “Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Verona” nel tempo vigente e all’esperienza professionale maturata nell’area di inquadramento o equivalente, con il riconoscimento di un punteggio aggiuntivo (+3% del punteggio complessivo ottenuto) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
- per concorrere alla selezione il personale non deve aver acquisito alcuna progressione economica o differenziale stipendiale nella medesima area di inquadramento/categoria nei precedenti tre anni, oltre all’ulteriore requisito dell’assenza di sanzioni disciplinari ai sensi dell’art. 14 del CCNL 16.11.2022;
- in base del punteggio individualmente conseguito in relazione ai criteri sopra descritti, verrà redatta una graduatoria distinta per ciascuna area di classificazione;
- in caso di parità di punteggio avranno la precedenza, nell’ordine, i dipendenti che abbiano: un minor valore complessivo di posizioni economiche in godimento (derivanti dalla somma di quelle attribuite con l’istituto delle progressioni economiche, di cui all’art. 16 del CCNL 2016-2018 o equipollenti, e mantenute a titolo di differenziale stipendiale, con quelle derivanti dall’applicazione dell’istituto delle progressioni economiche all’interno delle aree, di cui all’art. 14 del CCNL 2019-2021), una maggior anzianità di servizio presso l’Ente, e, in subordine, una maggiore età anagrafica.

*f) risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l’efficienza e l’efficacia dell’azione della struttura a sostegno dell’economia locale e dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

Le risorse decentrate, così destinate, consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Verona, contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale anche attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi di carattere fisso (progressioni economiche nella categoria) al personale che sia stato giudicato maggiormente meritevole in relazione alla valutazione della performance individuale, ossia dei risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi assegnati e delle prestazioni richieste con riferimento all’area di classificazione di appartenenza.