



Relazione illustrativa

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

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione Ipotesi Accordo	15 dicembre 2021
Data sottoscrizione Accordo decentato	27 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Cesare Veneri – Segretario Generale Componente: Dott. Riccardo Borghero - Dirigente Componente: Dott. Pietro Scola – Dirigente 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
Soggetti destinatari	Personale dei livelli dipendente della CCIAA di Verona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. 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 5.7.2021 e allegata alla deliberazione di Giunta n. 121 del 7.7.2021.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. 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 2021 è stata acquisita in data 21.12.2021. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2021-2023 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 9 del 1.2.2021.



che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 40 del 25.3.2021.
	Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 260 del 19.12.2019.
	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 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 29.6.2021
Eventuali osservazioni	

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

Premesso che in data 20.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021, il quale ha disciplinato tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata previste dal CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto il 21.5.2018, nell'anno 2021 la contrattazione decentrata si è limitata a destinare ai vari istituti contrattuali disciplinati nel CCDI triennale le risorse del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021.

La delegazione di parte pubblica ha ricevuto dalla Giunta camerale (Comunicazione n. 2 del 7.7.2021), gli indirizzi cui attenersi nel corso della contrattazione.

Le delegazione trattante di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale, e, dopo lo svolgimento di vari incontri, in data 15.12.2021, 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 2021, il quale destina ai vari istituti contrattuali le risorse disponibili, come previsto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

All'**articolo 1** dell'ipotesi di accordo, le parti concordano di destinare le risorse del Fondo dell'anno 2021, quantificate in € 655.741,28, al finanziamento dei vari istituti



contrattuali disciplinati dal CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019, 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 2019-2021. Le risorse destinate al finanziamento delle voci "Premi correlati alla performance organizzativa" e "Premi correlati alla performance individuale" saranno rese disponibili nella misura risultante dalla verifica dei risultati di performance complessiva di Ente, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta con deliberazione n. 260 del 19.12.2019.

Le parti concordano che eventuali risorse che si rendessero disponibili a seguito di una nuova quantificazione del Fondo Risorse Decentrate saranno destinate al finanziamento delle voci sopra indicate.

L'**articolo 3** disciplina le clausole di salvaguardia, attraverso le quali le parti stabiliscono che le somme stanziare nel Fondo dell'anno 2021 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 2021, nella misura resa disponibile dall'ente ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018, come destinato con l'ipotesi di accordo, permette di:

- garantire che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 è finalizzata al finanziamento dei trattamenti economici di cui al comma 2, lettere dalla a) alla f) dell'art. 68;
- garantire che le risorse destinate al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance individuale" siano almeno il 30% delle risorse variabili disponibili;
- finanziare le nuove progressioni economiche esclusivamente attraverso l'utilizzo di risorse stabili;
- 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, con effetto dall'1.1.2021;
- erogare i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità, nella misura e con le modalità previste dagli artt. 7 e 8 del CCDI 20.12.2019.

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 (€ 109.503,02) e alla performance individuale (€ 109.503,02) 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 nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 260 del 19.12.2019, entrato in vigore il 1° gennaio 2020, prevede che oggetto della valutazione dei dipendenti (non dirigenti e non incaricati di posizione organizzativa) sono:

- la valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità ed all'Area e al 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, 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 alla categoria professionale e all'apporto qualitativo.

La performance organizzativa

La corresponsione dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa si basa sulle risultanze della misurazione dei seguenti livelli di performance:

- ✓ performance complessiva di Ente;
- ✓ performance delle Aree organizzative;
- ✓ performance dei Servizi.

che presentano un "peso" differenziato in base alla categoria di appartenenza, secondo il seguente schema:



Performance Organizzativa				
Categoria	Performance di Ente - Punteggio max	Performance di Area - Punteggio max	Performance Servizio - Punteggio max	Totale punteggio performance organizzativa
A-B	4	8	68	80
C	6	14	60	80
D	8	20	52	80

La performance individuale

La valutazione della componente di “performance individuale” comprende una quota legata al risultato raggiunto dagli specifici obiettivi assegnati individualmente al dipendente o, collettivamente, all’ufficio o al gruppo di lavoro di appartenenza, e una quota correlata ai comportamenti agiti e alle competenze dimostrate.

Performance Individuale				TOTALE COMPLESSIVO (performance organizzativa + individuale)
Categoria	Performance obiettivi assegnati/individuali - Punteggio max	Competenze e comportamenti organizzativi - Punteggio max	Totale punteggio performance individuale	
A-B	12	108	120	200
C	24	96	120	200
D	36	84	120	200

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 (€ 12.570,24) sono pari al 43% delle risorse teoricamente necessarie per la progressione di tutto il personale in possesso dei requisiti per accedere alla selezione all’1.1.2021 (€ 29.191,53). Ai sensi dell’art. 23 della Legge 27.10.2009, n. 150 e dell’art. 16 del CCNL 21.5.2018, le progressioni devono essere attribuite in modo selettivo, “ad una quota limitata di dipendenti”, che, secondo quanto indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato nella Circolare n. 15 del 16.5.2019,



è da intendersi “a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura”. I criteri per effettuare la selezione sono disciplinati dall’art. 5 del CCDI 2019-2021 e di seguito riportati:

- performance individuale: media delle valutazioni del triennio che precede l’anno in cui viene attivato l’istituto, fino ad un massimo di 60 punti;
- esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento nel periodo intercorrente dall’ultima posizione economica acquisita, fino ad un massimo di 40 punti; per ciascun anno di esperienza lavorativa svolto presso la Camera di commercio di Verona o altro ente camerale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono calcolati 4 punti per anno; per ogni anno di esperienza svolta in un ente/amministrazione diversa dalla precedente, con contratto a tempo indeterminato, sono calcolati 2 punti per ciascun anno.

A questi criteri si somma un punteggio aggiuntivo per i dipendenti che sono risultati idonei ad una precedente selezione per l’ottenimento della progressione economica ma che non l’hanno ottenuta a causa dell’esaurimento delle risorse stanziare in quella specifica annualità. Tale punteggio è pari a 4 punti per ciascuna idoneità.

Per concorrere alla selezione il personale deve possedere, alla data del 31.12.2020, i seguenti requisiti:

- un periodo di permanenza nella posizione economica di 24 mesi, di cui almeno 12 presso la Camera di commercio di Verona;
- l’assenza di sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- un punteggio di valutazione della performance individuale non inferiore al 55% del massimo ottenibile.

L’importo complessivamente destinato (€ 12.570,24) verrà ripartito per ciascuna categoria (A, B, C e D) in proporzione al costo delle progressioni per categoria, calcolato in base al personale in possesso del requisito minimo di accesso alla selezione.

In base alle risultanze della valutazione, verrà redatta una graduatoria distinta per ciascuna categoria e si procederà quindi al riconoscimento della progressione fino all’esaurimento delle risorse individuate per ciascuna categoria: i resti eventualmente risultanti per categoria verranno resi disponibili, a partire dalla categoria D, per incrementare il budget a disposizione della categoria immediatamente inferiore; l’eventuale ulteriore residuo verrà reso disponibile con meccanismo circolare, ripartendo dalla categoria D, fino al massimo utilizzo possibile delle risorse.

In caso di parità di punteggio senza la possibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, sarà data la precedente, nell’ordine, all’appartenenza alla categoria economica inferiore, alla maggiore anzianità di servizio presso l’Ente e alla maggiore età anagrafica.

In ogni caso le progressioni economiche saranno riconosciute nel limite del 50% degli aventi diritto.

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 alla categoria di appartenenza.



Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 121 del 7.7.2021*

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 382.265,00, relative a:

ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		€ 382.265,00
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	€ 338.000,00
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	€ 44.000,00
	indennità personale ex-VIII [^] qualifica funzionale non titolare di p.o.	€ 0,00
	indennità ex III e IV q.f.	€ 265,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 273.476,28 (di cui € 12.570,24 per risorse stabili disponibili ed € 260.906,04 per risorse variabili), relative a:

ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		€ 273.476,28
COMMA 2 LETT. A)	premi correlati alla performance organizzativa	€ 109.503,02
COMMA 2 LETT. B)	premi correlati alla performance individuale	€ 109.503,02
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	€ 1.900,00
COMMA 2 LETT.D)	compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 1.000,00
COMMA 2 LETT. E) e ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	€ 39.000,00
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	€ 0,00
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno (finanziate con risorse stabili disponibili)	€ 12.570,24



Come previsto dall'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 21.5.2018, le progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno 2021 (€ 12.570,24) sono interamente finanziate con risorse stabili disponibili (€ 12.570,24).

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL, la parte prevalente delle risorse variabili – nel caso della Camera di Commercio la totalità di tali risorse, pari ad € 260.906,04 - è destinata ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) dell'art. 68. Ai premi correlati alla performance individuale è destinato il 42% delle risorse variabili.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente in quanto non sono previste destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 394.835,24	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa		€ 382.265,00
Risorse stabili disponibili anno 2021		€ 12.570,24
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 260.906,04	
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto		€ 273.476,28
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 655.741,28	€ 655.741,28

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente in quanto non è stata compilata la Sezione V del Modulo I.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economiche orizzontali già acquisite, indennità di comparto, indennità ex III e IV q.f.), che ammontano ad € 382.265,00, sono finanziate esclusivamente tramite ricorso alle risorse stabili (pari ad € 394.835,24). Le risorse stabili disponibili (€ 12.570,24) vengono destinate alla copertura di istituti con carattere fisso (finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria a decorrere dall'1.1.2021).

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Le indennità disciplinate dal CCDI 2019-2021, sottoscritto il 20.12.2019 non sono attribuite in maniera indifferenziata a tutto il personale ma solo a quello che svolge le specifiche funzioni remunerate; inoltre, le risorse destinate sia al riconoscimento di



nuove progressioni economiche nella categoria che all'incentivazione dei premi correlati alla performance (organizzativa e individuale) vengono corrisposte, sulla base dei risultati di performance raggiunti e validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione e sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente, secondo criteri di valorizzazione del merito, a conclusione del processo di valutazione, secondo le modalità dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Le progressioni saranno attribuite ad una quota limitata di personale, nel limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti previsti alla data del 31.12.2020, secondo i criteri e la procedura definiti dall'art. 5 del CCDI triennale 2019-2021, il quale ha recepito i criteri generali stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020*

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 121 del 27.7.2021*

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021	Fondo 2020	Diff. 2021-2020
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di comparto quota carico Fondo	€ 44.000,00	€ 47.500,00	-€ 3.500,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 338.000,00	€ 305.500,00	+ € 32.500,00
Differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	Già inclusi nel punto precedente (€ 12.619,49)	Già inclusi nel punto precedente (€ 12.619,49)	€ 0,00
Indennità personale ex III e IV q.f.	€ 265,00	€ 291,00	-€ 26,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 382.265,00	€ 353.291,00	+ € 28.974,00
Progressioni orizzontali	€ 12.570,24	€ 35.000,00	-€ 22.429,76



Indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	€ 1.900,00	€ 1.900,01	-€ 0,01
Indennità per specifiche responsabilità	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 0,00
Compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 0,00
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 109.503,02	€ 121.378,00	-€ 11.874,98
Premi correlati alla performance individuale	€ 109.503,02	€ 121.378,00	-€ 11.874,98
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 273.476,28	€ 319.656,01	-€ 46.179,73
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	Non vi sono risorse ancora da contrattare	Non vi erano risorse ancora da contrattare	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 382.265,00	€ 353.291,00	+ € 28.974,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 273.476,28	€ 319.656,01	-€ 46.179,73
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	€ 655.741,28	€ 672.947,01	-€ 17.205,73

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 121 del 7.7.2021*