



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 CCDI	02/12/2021
Data sottoscrizione Contratto Decentrato	23/12/2021
Periodo temporale di vigenza	2021-2023
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, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL
Soggetti destinatari	Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato della CCIAA di Verona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Campo di applicazione• Durata e decorrenza• Fondo risorse decentrate• Criteri di riparto del Fondo• Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato• Integrazione retribuzione di risultato nel caso di incarichi ad interim• Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo• Criteri delle forme di incentivazione delle attività di cui all'art. 60 del CCNL• Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi L. 145/1990• Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31• Criteri per l'attribuzione dei compensi degli avvocati• Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale• Vincoli e interpretazione autentica



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. 122 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 CCDI triennio 2021-2023 è stata acquisita in data 17.12.2021. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 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.
		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

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 17.12.2020 ha previsto l'obbligo della contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie elencate all'art. 45 per gli enti con almeno tre dirigenti in servizio, mentre in passato tale limite



era pari a 5, pertanto, poiché presso la Camera di Commercio di Verona risultano in servizio 4 dirigenti (compreso il Segretario Generale e un dirigente in aspettativa), la Giunta camerale ha provveduto a nominare la delegazione trattante di parte pubblica con propria deliberazione n. 44 del 25.3.2021 e ha fornito alla stessa (Comunicazione n. 5 del 26.11.2021) gli indirizzi cui attenersi nel corso della contrattazione per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2021-2023.

La delegazione trattante di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale, e in data 2.12.2021, le delegazioni hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica dirigenziale della CCIAA di Verona, il quale ha disciplinato tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata previste dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17.12.2020.

Articolo 1 – Campo di applicazione - L'ipotesi di accordo indica i soggetti ai quali si applica il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ovvero il personale di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Verona.

Articolo 2 – Durata e decorrenza - Indica la durata del contratto decentrato e la sua decorrenza.

Articolo 3 – Fondo risorse decentrate - L'Ente annualmente provvede a costituire il Fondo per il finanziamento dell'indennità di posizione e risultato del personale dirigenziale ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Articolo 4 – Criteri di riparto del Fondo - Le parti hanno stabilito che l'assegnazione della retribuzione di posizione per ciascuna posizione dirigenziale è definita dalla Giunta camerale, sulla base della metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni, e che annualmente una quota non inferiore al 15% delle risorse del fondo, costituito ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, è destinata a finanziare la retribuzione di risultato, da erogare previa valutazione positiva della performance dei dirigenti sulla base di quanto stabilito dal Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione nel tempo vigente. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, queste vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme a ciò destinate.

Articolo 5 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - Le parti concordano che la retribuzione teorica di risultato di ciascuna posizione dirigenziale è definita dalla Giunta camerale e che la determinazione degli importi avviene annualmente sulla base delle risultanze del SMVP.

Articolo 6 – Integrazione retribuzione di risultato nel caso di incarichi ad interim - L'articolo disciplina la retribuzione aggiuntiva spettante nel caso di incarichi *ad interim* formalmente conferiti dell'ente a seguito di una temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato.

Al dirigente assegnatario di tale incarico può essere riconosciuto, limitatamente al periodo di sostituzione, un incremento della retribuzione di risultato, pari al 15% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante da oltre 30 giorni, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.



Articolo 7 – Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo – Le parti concordano che al personale di qualifica dirigenziale si applicano i medesimi benefici di natura assistenziale e sociale previsti per il personale non dirigenziale della CCIAA, individuati nel CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019 e s.m.i., nei limiti delle risorse già stanziare complessivamente dall’ente a tale scopo nell’anno 2017, in applicazione e delle modalità stabilite con la deliberazione di Giunta n. 163 del 26.6.2014. Per il dettaglio delle tipologie di benefici riconosciuti e le modalità applicative si richiama l’apposito disciplinare approvato con ordine di servizio del Segretario Generale n. 18 del 25.5.2020. Le parti concordano che eventuali somme che residuano dopo l’applicazione del presente istituto confluiranno nel fondo di assistenza dell’esercizio successivo.

Articolo 8 – Criteri delle forme di incentivazione delle attività di cui all’art. 60 del CCNL – Le parti concordano che le modalità e i criteri relativi all’erogazione di compensi e incentivi, le cui norme ne prevedano l’assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vadano definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell’ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste. Nel caso in cui il Fondo fosse integrato da somme derivanti dal principio di omnicomprensività, la quota di incremento della retribuzione di risultato destinata al dirigente che ha reso la prestazione è pari all’80%. La somma che residua è destinata agli altri dirigenti.

Articolo 9 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi L. 146/1990 – Le parti concordano che è esonerato dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL 10.4.1996, un dirigente, secondo il principio di rotazione, con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

Articolo 10 – Criteri e risorse per l’applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all’art. 31 – Le parti concordano che al dirigente destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione relativa al precedente incarico. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall’anno successivo.

Le parti concordano che la quota che eccede il valore ordinario per l’incarico assegnato trova comunque finanziamento nel fondo costituito ai sensi dell’art. 57 del CCNL con prioritaria copertura tramite:

- a. le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d. qualora le somme di cui alle lett. a), b), c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all’art. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020;
- e. qualora le risorse di cui sopra non risultino sufficienti, la percentuale di cui al punto 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l’integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all’art. 57 richiamato.

Questa disciplina si applica solo ai dirigenti in possesso di incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di



posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva.

Articolo 11 – Criteri per l'attribuzione dei compensi degli avvocati – Le parti concordano sulla non applicabilità della presente fattispecie alla Camera di Commercio di Verona.

Articolo 12 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale – Le parti concordano che al personale dirigenziale in distacco sindacale spetta il 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad eventuali incarichi ad interim e di quelli previsti da disposizioni di legge. L'importo è a carico del Fondo costituito ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020. In caso di distacco a part-time o frazionato, l'elemento di garanzia di cui al paragrafo precedente è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco. La quota di tale importo erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è pari al 100%.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse decentrate per il personale dirigente consente, da un lato, di retribuire le posizioni dei dirigenti in linea con la metodologia dell'Ente adottata per graduare le funzioni e le connesse responsabilità e, dall'altro, di valorizzare la performance, in caso di prestazione positiva, attraverso il riconoscimento della retribuzione di risultato correlata alla valutazione ottenuta dal singolo dirigente sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati, dei comportamenti organizzativi agiti e delle competenze e professionalità dimostrate.

Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria allegata alla deliberazione di Giunta n. 122 del 7.7.2021 di individuazione provvisoria delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza camerale - anno 2021.

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 dell'indennità di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale dei dirigenti 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 gli ambiti di misurazione e valutazione per i dirigenti, in conformità all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, siano collegati:

- a) alla performance generale della struttura,
- b) alla performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità,
- c) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali,



- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi,
- e) alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

Il valore del risultato della performance complessiva di Ente determina la percentuale di risorse variabili da rendere disponibili per l'erogazione dei premi, secondo la seguente scala di valutazione:

valore performance di Ente	giudizio valutativo
da 0 a 40%	performance insufficiente
da 40,1% a 60%	performance sufficiente
da 60,1% a 89,9%	performance adeguata
>= a 90%	performance ottimale

Qualora la performance di Ente risulti inferiore o uguale al 40%, indipendentemente dai risultati specifici della performance di ambito organizzativo e/o individuale, non sarà erogata nell'anno alcuna premialità.

Le risorse destinate all'indennità di risultato dei dirigenti sono rese disponibili sulla base della percentuale di raggiungimento della performance di Ente secondo le fasce sotto 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 della componente di performance organizzativa

Per la valutazione della performance organizzativa sono presi in considerazione due distinti fattori: il risultato complessivo di Ente e il risultato dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

Performance organizzativa			
Categoria	Performance di Ente - punteggio max	Performance di Area - punteggio max	Totale
SEGRETARIO GENERALE	30	20	50
DIRIGENTI	20	30	50

Per il Segretario generale assume un peso più rilevante il fattore legato al contributo alla performance organizzativa complessiva rispetto al fattore legato alla performance specifica dell'ambito di diretta responsabilità, alla luce della maggiore responsabilità complessiva sull'intera gestione dell'Ente, propria del Segretario stesso.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicate le Relazioni annuali sulla Performance, che evidenziano il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.



La performance individuale

La performance individuale valuta i risultati raggiunti negli obiettivi specifici assegnati, le competenze professionali e manageriali dimostrate, e i comportamenti organizzativi tenuti, secondo il seguente schema:

Performance Individuale				TOTALE COMPLESSIVO (performance organizzativa + performance individuale)
Obiettivi individuali - Punteggio max	Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi - Punteggio max	Capacità di valutare i collaboratori - Punteggio max	Totale	
25	20	5	50	100
25	20	5	50	100

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha ad oggetto le capacità decisionali, organizzative e relazionali del Segretario Generale e dei Dirigenti. Il profilo qualitativo della performance individuale dei dirigenti è misurato con fattori specifici:

- ✓ Capacità di problem solving;
- ✓ Capacità di pianificazione e gestione delle risorse;
- ✓ Capacità di integrazione nell'organizzazione;
- ✓ Capacità di gestire e valorizzare i collaboratori;
- ✓ Capacità di valutazione dei collaboratori.

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

Parte non pertinente con riferimento all'area della dirigenza.

f) risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto ha l'obiettivo di "regolamentare" dal punto di vista economico, ma non solo, varie situazioni organizzative nelle quali può trovarsi il personale dirigenziale, con l'intento di favorire il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di governo e individuati nel Piano della performance, migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio, stabilendo inoltre criteri e modalità di riconoscimento al personale dirigenziale di un trattamento economico accessorio adeguato al livello di responsabilità assegnato e ai risultati conseguiti, secondo quanto disciplinato dal Sistema di Misurazione e valutazione dell'Ente.

Il Contratto decentrato individua i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, materia per la prima volta presente nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la dirigenza, al pari di quella già prevista per il personale dei livelli con il CCNL del 21.5.2018.



Relazione tecnico-finanziaria

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

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 122 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

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di ciascun dirigente sono definite dalla Giunta camerale sulla base della graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali, secondo la disciplina dell'ordinamento vigente e sono definite nel contratto individuale di incarico.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Si segnala che, in riferimento alla retribuzione di posizione della dirigenza, non sono intervenute variazioni rispetto ai valori definiti dalla Giunta camerale con proprio provvedimento n. 324 del 9.12.2010 e che negli anni precedenti l'ente, visto il numero di dirigenti in servizio, non era tenuto alla sottoscrizione di contratti collettivi decentrati integrativi.

Per quanto riguarda l'indennità di risultato non vi sono risorse derivanti da incarichi esterni aggiuntivi o da incarichi assegnati ad interim.

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

Non vi sono poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

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

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente. Non esiste, infatti, a livello contrattuale un vincolo specifico riguardante la copertura delle destinazioni di



natura certa e continuativa con sole risorse stabili, non essendoci, a monte, la suddivisione delle risorse tra tipologie di risorse stabili e variabili.

La disciplina prevista dall'art 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020 prevede soltanto che le risorse decentrate del fondo devono essere annualmente e integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato e che al risultato deve essere destinato non meno del 15% delle risorse complessive.

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente garantisce la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi in maniera indifferenziata.

I risultati di performance dell'ente, delle sue articolazioni organizzative e degli obiettivi assegnati alla dirigenza sono validati annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

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

Parte non pertinente per il personale dirigente.

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. 122 del 07.07.2021*

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
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ¹	€ 210.377,63	€ 209.149,07	€ 1.228,56
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 69.188,25	€ 64.953,70	€ 4.234,55
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 279.565,88	€ 274.102,77	+ € 5.463,11

¹escluso il dirigente in aspettativa senza assegni per altro incarico. A norma dell'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020 le risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non è stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

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. 122 del 7.7.2021.*