



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	7 ottobre 2022
Data sottoscrizione Accordo	3 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	2022
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 2022
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 15.03.2022 e allegata alla deliberazione di Giunta n. 46 del 17.03.2022.
	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 2022 è stata acquisita in data 31.10.2022. 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 Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2022-2024 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 12 del 28.01.2022, successivamente allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2022-2024), approvato con determinazione Presidenziale n. 16 del 28.06.2022, ratificata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 116 dell'11.07.2022.



erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 - 2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 5 del 28.01.2022, successivamente allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2022-2024, approvato con determinazione Presidenziale n. 16 del 28.06.2022, ratificata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 116 dell'11.07.2022.
	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 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 27.06.2022.
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 2022 la contrattazione decentrata si è limitata a destinare ai vari istituti contrattuali disciplinati nel CCDI triennale le risorse del Fondo risorse decentrate dell'anno 2022.

La delegazione di parte pubblica ha ricevuto dalla Giunta camerale (Comunicazione n. 2 dell'8.9.2022), 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 in data 07.10.2022, 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 2022, 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 2022, quantificate in € 654.898,58, 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, anche a seguito della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, saranno destinate al finanziamento delle voci correlate ai Premi di performance.

L'**articolo 3** prevede delle modifiche all'art. 9 del CCDI 2019-2021 relativo al Welfare aziendale. Viene modificato il comma 2, ed in particolare, i punti b) e o) nella seguente nuova formulazione:

b) i medicinali, cui sono equiparati: i prodotti omeopatici ed erboristici; le specialità "da banco" e/o prodotti raggruppati sotto la voce "varie" dell'Informatore Farmaceutico, compresi gli integratori alimentari, prodotti dietetici o alimentari solo per coloro che sono affetti da specifiche patologie, quali ad esempio la celiachia, o da alterazioni del metabolismo. Sono in ogni caso esclusi i prodotti igienici e per cosmesi.

o) spese per iscrizioni, tasse, rette, libri di testo sostenute per la frequenza a scuole ed istituti di ogni ordine e grado (dal "nido" all'Università), comprese le spese per refezione scolastica e per il servizio di doposcuola.

Al comma 2 del medesimo articolo sono inoltre aggiunti i seguenti punti:

q) spese per contratti di locazione per studenti universitari fuori sede;

r) spese per rette per vacanze-studio all'estero;

s) spese per l'iscrizione, mediante abbonamento, a centri per lo svolgimento di attività motorie e discipline sportive, anche non agonistiche.

Infine, in relazione all'attuale situazione di emergenza internazionale legata agli incrementi dei costi dell'energia e a quanto previsto dall'art. 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, viene stabilito che potranno essere oggetto di rimborso, per il solo anno 2022, le spese sostenute per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Le modalità applicative saranno individuate attraverso la revisione del disciplinare applicativo vigente.

L'**articolo 4** disciplina le clausole di salvaguardia, attraverso le quali le parti stabiliscono che le somme stanziare nel Fondo dell'anno 2022 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 2022, 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'1.1.2022;
- 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 (€ 108.819,29) e alla performance individuale (€ 108.819,29) 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, 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 (€ 14.000,00) sono pari al 46% delle risorse teoricamente necessarie per la progressione di tutto il personale in possesso dei requisiti per accedere alla selezione all'1.1.2022 (€ 30.411,18). 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 31.12.2021, 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 (€ 14.000,00) 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.