



## **ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CCIAA DI VERONA PER L'ANNO 2023**

Il giorno 27 del mese di dicembre 2023, alle ore 11.30 presso la sede camerale,

la delegazione di parte datoriale:

- Borghero Riccardo Presidente \_\_\_\_\_(assente giustificato)\_\_\_\_  
- Scola Pietro \_\_\_\_\_\_Firmato\_\_\_\_\_

e la delegazione di parte sindacale come definita all'art. 7 del CCNL 16.11.2022:

RSU

Bamonti Emiliano Firmato \_\_\_\_\_

Perale Simone Firmato \_\_\_\_\_

Pozzi Mia \_\_\_\_\_

Roncoletta Francesca Firmato \_\_\_\_\_

Zanon Maria Adelina \_\_\_\_\_

CGIL TERRITORIALE Firmato \_\_\_\_\_

CISL TERRITORIALE \_\_\_\_\_

UIL TERRITORIALE Firmato \_\_\_\_\_

CSA TERRITORIALE \_\_\_\_\_

- Premesso che il 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- che presso la CCIAA di Verona è attualmente vigente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 20.12.2019, come integrato dall'Accordo sulla destinazione del Fondo Risorse Decentrate del personale per l'anno 2022, sottoscritto in data 03.11.2022;



- che le parti hanno avviato la contrattazione per la definizione del Contratto Decentrato normativo triennale e che la trattativa non si è ancora conclusa;
- considerato che si rende necessario, visto l'approssimarsi della fine dell'anno, procedere alla destinazione delle risorse del Fondo costituito per l'anno 2023 e destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative volte a migliorare la performance, l'economicità e la qualità dei servizi camerali;
- ritenuto opportuno definire, attraverso il presente contratto decentrato, solo le materie che devono obbligatoriamente trovare immediata applicazione fin dal 2023, rinviando ad un contratto normativo triennale la disciplina di quegli istituti contrattuali che, per il loro contenuto significativamente diverso rispetto al passato, richiedano uno spazio temporale maggiore per addivenire ad una disciplina negoziale;
- visto l'art. 13, comma 4, del CCNL 16.11.2022, il quale prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, e cioè al 1° aprile 2023, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina;
- considerato che alla data del 01.04.2023 non è stato sottoscritto alcun contratto integrativo e che, pertanto, per consentire l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" con decorrenza dal 01.01.2023 è necessario definire, ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. c) e dell'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022, le procedure per le progressioni economiche, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area e i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione;
- ritenuto opportuno procedere ad una revisione del CCDI normativo attualmente vigente, nelle sole parti relative alla disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree, per le motivazioni di cui sopra, e ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, al fine di definire criteri per l'erogazione a titolo di retribuzione di risultato di eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali e/o messe a disposizione dalla Giunta camerale, rinviando ad un successivo contratto triennale la disciplina delle materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022;
- preso atto che, a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022, i contratti collettivi integrativi conservano comunque la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi,

sottoscrivono il seguente accordo sulla destinazione delle risorse del Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023.



## **Articolo 1**

### **Fondo Risorse Decentrate**

1. Le parti concordano di destinare le risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, quantificate in € 723.901,00 al finanziamento dei vari istituti contrattuali disciplinati dal CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019, come integrato dall'Accordo sulla destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, sottoscritto in data 03.11.2022, fatte salve le differenti discipline previste dal presente Accordo, nella misura indicata nella tabella Allegato A al presente accordo, di cui forma parte integrante.

## **Articolo 2**

### **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7 comma 4 lett. a CCNL 16.11.2022)**

1. Le parti concordano che le risorse, ad eccezione di quanto disciplinato dal presente accordo, verranno erogate con le modalità e i criteri stabiliti dal CCDI del 20.12.2019, come integrato dall'Accordo sulla destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, sottoscritto in data 03.11.2022.

## **Articolo 3**

### **Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7 comma 4 lett. c CCNL 16.11.2022)**

1. I differenziali stipendiali si configurano come progressioni economiche all'interno delle aree professionali di inquadramento e remunerano l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'area di inquadramento.
2. Tale progressione avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel Fondo risorse decentrate.
3. La procedura per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intende rispondere ai seguenti criteri:
  - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
  - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
4. Al fine dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, la Camera di Commercio:



- avvia, con apposita comunicazione, la selezione per l'eventuale erogazione dei differenziali stipendiali alle persone in servizio alla data di decorrenza della progressione e che a quella data rispondono ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, come integrati dal presente Accordo;
  - riceve, con le modalità disciplinate con la comunicazione di cui sopra, le richieste di partecipazione alla procedura selettiva;
  - riconosce il differenziale stipendiale al personale ritenuto meritevole a conclusione della procedura selettiva, nei limiti e nel numero annualmente previsto dalla contrattazione integrativa;
  - informa il personale, con apposita comunicazione, della conclusione della procedura selettiva.
5. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del C.C.N.L., sono così determinati:

**A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE**

Per partecipare alla selezione i dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica devono possedere i seguenti requisiti:

1. non aver acquisito alcuna progressione economica/differenziale stipendiale negli ultimi 3 anni, nella medesima area di inquadramento/categoria. Tale requisito, solo ed esclusivamente per le progressioni con decorrenza 01.01.2023, è ridotto a 2 anni per i dipendenti che alla data del 31.12.2022 non erano inquadrati nelle categorie economiche "apicali" del CCNL 21.05.2018;
2. assenza di sanzioni disciplinari, superiori alla multa, nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica. Laddove, alla data di scadenza del termine per presentare la domanda di partecipazione alla procedura selettiva, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva.



## **B) CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura, definita in base ai seguenti criteri:

- a) **valutazione individuale:** media delle valutazioni dell'ambito "**Competenze e comportamenti organizzativi**" della scheda di valutazione individuale, attribuite nel triennio che precede l'anno in cui viene attivato l'istituto, ricalcolata in proporzione al punteggio massimo attribuibile per ciascuna categoria/area, in base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si terrà conto, per il calcolo, della media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

A tale criterio viene attribuito un punteggio massimo di 70 punti, secondo la seguente formula

valutazione individuale = (media valutazioni/punteggio massimo attribuibile) x 70

- b) **esperienza professionale** maturata nell'area di inquadramento o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione, al netto di eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 30 e verrà attribuito con i seguenti criteri:
- per ogni anno di esperienza lavorativa presso le Camere di Commercio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato: 1 punto per anno;
  - per ogni anno di esperienza lavorativa in amministrazioni diverse dalle camere di commercio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato: 0,3 punti per ogni anno;
  - per le frazioni di anno, si calcolerà il valore decimale, ponendo 1 anno uguale a 365 giorni.



6. Qualora il personale, sia interno che proveniente da altri enti, risultasse valutato con diversi sistemi di valutazione, si procede ad un'armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti (media valutazione del triennio ed esperienza professionale).
8. In caso di parità di punteggio con impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, verrà data precedenza, nell'ordine;
  - a) al minor valore complessivo delle 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 quelli derivanti dall'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021. Per il personale a part-time il calcolo viene effettuato come full-time;
  - b) alla maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
  - c) alla maggiore età anagrafica.
9. La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1° gennaio di ciascun anno.
10. Le posizioni che si liberano per turn-over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo.

#### **Articolo 4**

#### **Definizione del numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area**

**(art. 14 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022)**

1. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili in ciascun anno non potrà, in ogni caso, essere superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione.
2. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con il criterio di cui al precedente comma, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per l'anno 2023 è individuato complessivamente in n. 11.
3. Compatibilmente con le risorse disponibili e con quanto previsto al precedente comma 1, i numeri derivanti dalle percentuali sono arrotondati, al momento della definizione



in sede di contrattazione annuale, per eccesso se il valore decimale è superiore a 0,5 e per difetto in caso contrario.

4. La ripartizione delle progressioni economiche per ciascuna area di inquadramento è effettuata sulla base delle percentuali indicate nella successiva tabella:

<b>Area di inquadramento</b>	<b>% di ripartizione delle progressioni economiche per area di inquadramento</b>	<b>Numero progressioni attribuibili per area di inquadramento</b>
Funzionari ed EQ	35%	4
Istruttori	55%	6
Operatori esperti ed Operatori	10%	1

### **Articolo 5**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione** **(art. 7 comma 4 lett. v CCNL 16.11.2022)**

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono quelli previsti dall'art. 14 del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019.
2. La retribuzione teorica di risultato di ciascun incarico di Elevata Qualificazione è pari al 25% dell'importo della rispettiva retribuzione di posizione, come definita dalla Camera di Commercio con propri provvedimenti, e viene erogata in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente.
3. Qualora le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevanti Qualificazioni siano incrementate da risorse aggiuntive destinate contrattualmente alle retribuzioni di risultato o da ulteriori risorse rese disponibili dalla Giunta, nel limite del tetto complessivo previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, tali importi saranno riconosciuti secondo la graduazione definita per ciascuna posizione.

### **Articolo 6**

#### **Norme finali**

1. Per quanto non espressamente modificato dal presente accordo, restano confermate, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI triennale 2023-2025, le discipline di cui al CCDI del 20.12.2019, come integrato dall'Accordo sulla

destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, sottoscritto in data 03.11.2022.

2. Le parti concordano di destinare eventuali risorse che si rendessero disponibili a seguito di quantificazione definitiva del Fondo risorse decentrate anno 2023 da parte dell'Amministrazione al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance" le restanti risorse.