



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 di accordo	12 dicembre 2023
Data sottoscrizione Accordo	27 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Dott. Riccardo Borghero – Segretario Generale• Dott. Pietro Scola – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del comparto Funzioni Locali dipendente della CCIAA di Verona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2023;• Definizione delle procedure per le progressioni economiche al fine del riconoscimento dei differenziali stipendiali;• Numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascun area e definizione dei criteri di priorità in caso di parità di punteggio;• Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	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 26.04.2023 ed è allegata alla deliberazione di Giunta n. 75 del 27.04.2023. La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relativa all'Ipotesi di Accordo sulla destinazione del Fondo risorse decentrate del personale non dirigente della CCIAA di Verona per l'anno 2023 è stata acquisita in data 20.12.2023. 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	La Giunta con deliberazione n. 10 del 30.01.2023 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2023-2025), comprensivo del Piano della performance e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
	E' stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta n. 260 del 19.12.2019, annualmente aggiornato con le deliberazioni di Giunta n. 8 dell'1.2.2021 e n. 231 del 22.12.2022.
	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 alla Performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 27.06.2023.
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 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, la Giunta camerale in data 24.11.2022, con deliberazione n. 202, ha costituito la delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte pubblica ha ricevuto da parte della Giunta camerale con la Comunicazione n. 11 del 27.04.2023 gli indirizzi cui attenersi nel corso della contrattazione. Nel rispetto delle linee generali fissate dalla Giunta, la delegazione trattante di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale per il 6.10.2023. La contrattazione è proseguita nel corso di successivi incontri tenutisi il 20.10, 28.11, 6.12 e 7.12.

In data 12.12.2023, considerato che la trattativa sui diversi istituti rimessi alla contrattazione decentrata dal CCNL 16.11.2022 non si è ancora conclusa, anche per situazioni contingenti relative alla perdurante assenza del Presidente della delegazione di parte pubblica, e visto l'approssimarsi della fine dell'anno, si è ritenuto opportuno definire, attraverso l'ipotesi di Accordo 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.

In tale data pertanto la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo sulla destinazione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente della CCIAA di Verona per l'anno 2023, la quale destina ai vari istituti contrattuali le risorse disponibili, come disposto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

La Giunta camerale, con deliberazione n. 247 del 20.12.2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

All'**articolo 1** dell'accordo, le parti concordano di destinare le risorse del Fondo dell'anno 2023, quantificate in € 723.901,00 al finanziamento di vari istituti contrattuali disciplinati nel 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 discipline previste dalla presente ipotesi, nella misura indicata nell'Allegato A all'ipotesi di accordo.

All'**articolo 2**, le parti concordano che le risorse, ad eccezione di quanto disciplinato dalla presente ipotesi di accordo, verranno erogate con le modalità e i criteri stabiliti dal CCDI 2019-2021 del 20.12.2019.

All'**articolo 3**, è definita la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree di inquadramento professionale. Tale procedura intende assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva mantenendo un equilibrio all'interno delle varie aree, anche in ragione del limitato numero di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso e, nel contempo, accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo. La procedura selettiva è rivolta 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 dalla presente ipotesi di Accordo decentrato e si articola nelle seguenti fasi:

- avvio, tramite un'apposita comunicazione;
- ricezione, con le modalità disciplinate con la comunicazione, delle richieste di partecipazione;
- riconoscimento dei differenziali stipendiali al personale meritevole a conclusione della procedura, nei limiti e nel numero annualmente previsto in sede di contrattazione integrativa;
- informazione al personale, tramite apposita comunicazione, della conclusione della procedura.

I criteri per la definizione della procedura finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali sono stati 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.

Qualora il personale risultasse valutato con diversi sistemi di valutazione, le parti concordano che si proceda ad un'armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione e misurazione della performance in essere. Viene inoltre stabilito, in conformità all'art. 14, comma 2, punto f del CCNL 16.11.2022, che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sia attribuito un punteggio



aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra indicati.

Le parti hanno poi definito i criteri di priorità in caso di parità di punteggio. Sarà 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.

Come stabilito dal CCNL, nell' Accordo decentrato viene indicato che la progressione è attribuita dal 1° gennaio di ciascun anno e le parti concordano che le posizioni che si liberano per turn-over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo.

All'**articolo 4** dell'accordo è definito il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, il quale non potrà, in ogni caso, essere superiore al 50% delle persone in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, e per l'anno 2023 il numero complessivo dei differenziali stipendiali attribuibili è individuato pari a 11, pari al 16% delle persone in possesso dei requisiti all'1.1.2023 (68).

La ripartizione di tali differenziali per ciascuna area di inquadramento si calcola sulla base delle percentuali indicate nella tabella successiva con un arrotondamento dei numeri derivanti dalle percentuali, definito in sede di contrattazione annuale, per eccesso se il valore decimale è superiore a 0,5 e per difetto in caso contrario:

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

Si precisa che le aree "Operatori esperti" e "Operatori" costituiscono, ai fini dell'applicazione di questo istituto contrattuale, un'unica area. Ciò è motivato dal numero esiguo di dipendenti inquadrati in tali aree (1 per l'area degli Operatori e 5 per l'area degli Operatori esperti).

L'**art. 5** concerne i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. Al riguardo le parti concordano di confermare i criteri stabiliti dall'art. 14 del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019. Viene inoltre previsto che qualora le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate 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.

All'**art. 6** le parti concordano che per quanto non espressamente modificato dall'accordo decentrato, 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 decentrato per l'anno 2022, sottoscritto in data 03.11.2022.

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" per le restanti risorse.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo risorse decentrate 2023, nella misura resa disponibile dall'ente ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022, come destinato con il presente accordo, permette di:

- garantire che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16.11.2022 è finalizzata al finanziamento dei trattamenti economici di cui al comma 2, lettere dalla a) alla f) dell'art. 80;
- garantire che le risorse destinate al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance individuale" siano almeno il 30% delle risorse variabili disponibili;
- finanziare l'attribuzione dei differenziali stipendiali 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% delle persone in possesso dei requisiti previsti, con effetto dall'1.1.2023;
- di erogare i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità, nella misura e con le modalità previste dal CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019, come integrato dall'Accordo sulla destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022.

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 (€ 283.891,00) 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
$\geq 90\%$	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 inquadramento professionale 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 in ciascuna area di inquadramento, le risorse decentrate stabili destinate a tal fine (€ 11.550,00) sono pari al 16,7% delle risorse teoricamente necessarie per la progressione di tutte le persone in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione all'1.1.2023 (€ 69.100,00). 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. I criteri per effettuare la selezione sono disciplinati dall'art. 3 della presente ipotesi di Accordo decentrato.



f) risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Obiettivo della sottoscrizione dell'Accordo 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 nell'area di inquadramento) 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 appartenenza.