CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO
AGRICOLTURA VERONA

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 **Data di sottoscrizione CCDI**	6.12.2024 10.12.2024
Periodo temporale di vigenza	2024-2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Dott. Michelangelo Dalla Riva – Segretario Generale – Presidente della Delegazione trattante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU e FP CGIL, CISL FP, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del comparto Funzioni Locali dipendente della CCIAA di Verona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	• Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa; • criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance; • differenziazione del premio individuale; • definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree; • numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascun area; • criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ; • criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e rideterminazione dei valori; • criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità; • linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; • elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale; • criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;; • elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 c. 3 CCNL 16.11.2022; • criteri generali per l'attivazione di Piani di Welfare

		integrativo; • rifelssi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi; • destinazione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2024.
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 è stata acquisita in data 10.10.2024 e allegata alla deliberazione di Giunta n. 208 del 14 ottobre 2024. La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione illustrativa è stata acquisita in data 09.12.2024
		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. 24 del 31 gennaio 2024 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2024-2026), comprensivo del Piano della performance e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Camerale n. 158 del 29 luglio 2024
		E' stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta n. 260 del 19.12.2019, annualmente aggiornato, da ultimo con deliberazione di Giunta n. 178 del 11 settembre 2024
		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 2023 è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 28.6.2024
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, che 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 7.12.2023. In data 12.12.2023, considerato che la trattativa sui diversi istituti rimessi alla contrattazione decentrata dal CCNL 16.11.2022 non si era ancora conclusa, e visto l'approssimarsi della fine dell'anno, erano state definite, con la sottoscrizione di un Accordo sulla destinazione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente della CCIAA di Verona per l'anno 2023, solo le materie che dovevano 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, richiedevano uno spazio temporale maggiore per addivenire ad una disciplina negoziale.

La contrattazione è ripresa nel 2024, con la definizione delle linee di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta camerale insediatasi nel 2024 (Comunicazione n. 10 del 29.7.2024) e con la modifica della delegazione trattante a seguito della nomina del nuovo Segretario Generale dell'ente (deliberazione di Giunta n. 185 del 30.9.2024, di ratifica della determina presidenziale d'urgenza n. 35 del 18 settembre 2024); gli incontri si sono tenuti il 30/9, 14/10, 28/10, 5/11, 8/11, 15/11, 20/11, 27/11, 30/11, 5/12 e 6/12/2024. In tale ultima data la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della CCIAA di Verona per il triennio 2024-2026 ed economico 2024. Tale intesa ha ad oggetto le materie che l'art. 7 del CCNL 16.11.2022 demanda alla contrattazione decentrata integrativa e definisce principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

L'**articolo 1** del CCDI individua i soggetti ai quali sarà applicato il CCDI e cioè tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, della Camera di Commercio di Verona.

All'**articolo 2**, le parti individuano il periodo di validità del contratto e la sua decorrenza. Il contratto avrà validità dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo una diversa decorrenza espressamente stabilita per singoli istituti e avrà una durata triennale o fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse decentrate

disponibili. Le parti riapriranno la contrattazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge sulle materie disciplinate dall'intesa.

All'**articolo 3**, le parti concordano che l'importo del Fondo risorse decentrate è calcolato con le modalità stabilite dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del CCDI.

All'**articolo 4** del CCDI le parti stabiliscono i criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili, che sono:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, per corrispondere i differenziali di progressione economica in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree di inquadramento professionale alle quali destinare le risorse per i differenziali economici;

- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali (p. es. indennità di comparto);

- mantenere nel tempo importi significativi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale e organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine stabilite dal CCNL 16.11.2022;

- destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano un adeguato riconoscimento di tali condizioni;

- riconoscere le responsabilità effettivamente attribuite attraverso il sistema indennitario di cui al CCLL 16.11.2022, promuovendo al contempo un'equa distribuzione delle responsabilità tra il personale appartenente alla medesima area professionale di appartenenza.

Le risorse rese annualmente disponibili dalla Camera di commercio e calcolate ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 saranno destinate al finanziamento dei vari istituti contrattuali nella misura prevista dalla tabella allegata all'accordo. Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria. L'articolo prevede che la destinazione concordata nell'allegato A per le voci c) Indennità condizioni di lavoro, d) Compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale e e) Indennità per specifiche responsabilità sia confermata anche per gli anni successivi fino alla determinazione definitiva operata in sede di contrattazione decentrata. Le parti danno atto che:

- ✓ le somme annualmente destinate ai differenziali stipendiali non potranno in ogni caso finanziare l'acquisizione di posizioni economiche più elevate per una percentuale superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti previsti per ciascuna area di classificazione, anche alla luce di quanto indicato dall'ARAN nel recente parere prot. n. 4884/2024, che chiarisce, relativamente ai potenziali beneficiari da individuare in sede di contrattazione integrativa, che "*trattandosi di procedure per "aree", gli stessi siano tutti coloro che possono legittimamante partecipare alla procedura selettiva distinta per area*";

- ✓ saranno destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance le risorse derivanti da minori spese, rispetto agli importi destinati in sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse, relative alle voci: differenziali stipendiali aventi decorrenza al 1° gennaio di ciascun anno, indennità condizioni di lavoro, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale e indennità per specifiche responsabilità.

All'**articolo 5**, le parti individuano i seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

- il sistema incentivante la produttività e la qualità della prestazione lavorativa è informato ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- le risorse destinate ai premi per la performance sono finalizzate all'incentivazione del personale che partecipa alla realizzazione degli obiettivi assegnati e delle attività di miglioramento dei servizi, nell'ottica dell'efficienza, dell'efficacia, della qualità e della semplificazione delle procedure;
- le risorse sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti;
- l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, tenendo sempre conto dell'effettivo apporto dei dipendenti alla realizzazione delle attività di mantenimento/miglioramento dei servizi ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- l'attribuzione dei premi è pertanto attuata in unica soluzione, dopo la necessaria valutazione dei risultati conseguiti rispetto ai corrispondenti obiettivi indicati nel Piano della performance (o documento equipollente) e dopo la certificazione del livello di raggiungimento degli stessi validato dall'Organismo indipendente di valutazione;
- non è consentita l'attribuzione di compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Camera di Commercio, che è stato oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali, conclusosi in data 1.8.2019, gli ambiti di valutazione riguarderanno la **performance organizzativa** e la **performance individuale**. La prima esprime il contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente e delle sue articolazioni organizzative, mentre la seconda esprime il contributo fornito dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza e la valutazione delle competenze, intese come l'insieme delle conoscenze, competenze, attitudini e qualità professionali, e dei comportamenti agiti, entrambe calcolate secondo quanto indicato nel Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione vigente.

I valori assegnati agli ambiti della performance organizzativa e individuale verranno entrambi riparametrati in rapporto al parametro professionale ed all'apporto quantitativo di ciascun dipendente, determinato dal rapporto tra i giorni di effettiva presenza del singolo dipendente rispetto ai giorni teorici annuali e rapportato, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, alla percentuale di prestazione lavorativa contrattualmente prevista.

L'articolo individua i parametri correlati al parametro professionale, le modalità di calcolo dell'apporto quantitativo e la modalità di calcolo dell'importo del premio individuale spettante relativo ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

L'articolo stabilisce alcuni criteri per l'erogazione del compenso ai dipendenti che abbiano svolto attività solo per una parte dell'anno (assunzione/cessazione, o per passaggio ad altra area di inquadramento a seguito di procedure selettive).

In applicazione di quanto disposto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022, all'**articolo 6** le parti concordano di fissare la misura della maggiorazione da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, stabilendo che sia attribuita a n. 3 dipendenti di cui 1 appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 1 all'Area degli Istruttori e 1 all'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti. Infine, l'articolo esplicita la modalità procedurale del calcolo del premio sopra indicato e i criteri di precedenza in caso di parità di punteggio. Questo premio sarà riconosciuto in misura intera anche al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

All'**articolo 7** 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 dall'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;
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 60 punti, secondo la seguente formula

$$\text{valutazione individuale} = \frac{\text{media valutazioni triennio}}{\text{punteggio massimo attribuibile}} \times 60$$

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 40 e verrà attribuito con i seguenti criteri:
- esperienza maturata nella Camera di Commercio di Verona nell'area di inquadramento o equivalente dalla data dei nuovi inquadramenti professionali (16.11.2022) o dall'1.1 dell'anno successivo al riconoscimento dell'ultimo differenziale stipendiale ai sensi del CCNL 2019-2021: 7 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 35 punti;
- esperienza maturata nell'area di inquadramento o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi:
  - 0,15 punti per ogni anno di esperienza lavorativa presso le Camere di Commercio,
  - 0,10 punti per ogni anno di esperienza lavorativa in amministrazioni diverse dalle camere di commercio,

  fino ad un massimo di 5 punti;
- 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, si procederà ad un'armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione e misurazione della performance in essere, con riferimento al punteggio massimo conseguibile nell'ambito "Competenze e comportamenti organizzativi" o equivalente, ove rinvenibile. 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, nel CCDI viene indicato che la progressione è attribuita dal 1° gennaio di ciascun anno e che le posizioni che si liberano per turn-over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo.

All'**articolo 8** del CCDI è stabilito che, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno è individuato nel 50% degli aventi diritto per ciascuna area di classificazione; ai fini dell'applicazione dell'istituto dei differenziali stipendiali, le aree di classificazione degli Operatori e degli Operatori esperti sono considerate in modo unitario. Ciò in considerazione del numero esiguo di dipendenti inquadrati in tali aree (1 per l'area degli Operatori e 4 per l'area degli Operatori esperti).

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2024 è così definito:

Area di inquadramento	**n. di dipendenti potenziali beneficiari**	**n. di differenziali attribuibili**	**% di differenziali rispetto agli aventi diritto**	**Spesa prevista**
Funzionari ed EQ	17	8	47%	€ 12.800,00
Istruttori	34	17	50%	€ 12.750,00
Operatori esperti ed Operatori	5	2	40%	€ 1.300,00

per una spesa massima di € 26.850,00, a fronte di risorse stabili disponibili pari ad € 53.293,63.

L'**articolo 9** concerne i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività"). I criteri generali fanno riferimento, nello specifico:

a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione della performance organizzativa;
b. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Area/Servizio di appartenenza e dell'Ente in generale;

c. alle competenze professionali dimostrate in relazione al ruolo ricoperto, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, da intendersi quale capacità di supportare la dirigenza con la fornitura di elementi, relativi all'anno di competenza, per la formulazione dei giudizi.

La retribuzione teorica di risultato sarà pari almeno al 25% dell'importo della rispettiva retribuzione di posizione, come definita dalla Camera di commercio con propri provvedimenti e sarà correlata alle risultanze del Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della performance. Viene inoltre previsto che qualora, in corso d'anno, una parte delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione istituite non venga utilizzata (esclusa la malattia), come previsto dal parere ARAN CFL 123 del 21/12/2020 verrà destinata alle retribuzioni di risultato del medesimo anno, secondo la graduazione definita per ciascuna posizione. Lo stesso 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.

Nell'ipotesi di conferimento ad un/una dipendente, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione vacante, per la durata dello stesso e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, al/alla dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim.

Le parti hanno infine convenuto che le eventuali minori risorse destinate, per l'anno 2024, a seguito del confronto avviato in data 26.11.2024, alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, nel rispetto dell'ammontare complessivo di risorse per il trattamento accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, a decorrere dall'anno 2025 verranno nuovamente destinate alle retribuzioni di posizione e risultato per il personale interessato.

L'**articolo 10** disciplina i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro e della relativa misura economica.

Le attività considerate particolarmente disagiate sono:

a) l'attività di verifica, ispettiva o di sorveglianza nel settore della metrologia legale, dei metalli preziosi e della sicurezza e conformità prodotti, svolta dal personale al di fuori della sede camerale e per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative;
b) l'attività svolta in occasione di eventi organizzati dalla Camera di Commercio o da terzi, presso il Centro congressi camerale, nelle giornate di sabato o nei festivi, comprese le festività infrasettimanali per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative;
c) l'attività delle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente svolta da parte del personale, formalmente individuato, per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative in occasione di ciascun evento che si tenga oltre le ore 17.00 o nelle giornate di sabato o festivi.

Le attività esposte a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale sono correlate, in via ordinaria, alla conduzione dell'auto camerale.

L'importo giornaliero da riconoscere per lo svolgimento delle attività sopra indicate è stato così definito: € 10,00 per ogni giornata di verifica secondo quanto previsto dal precedente punto a), € 10,00 nel caso di svolgimento delle attività di cui ai precedenti punti b) e c) e € 5,00 per ogni giornata di effettiva esposizione al rischio, per il personale che svolge attività esposte a rischi. L'importo delle singole indennità sarà erogato mensilmente e al personale con contratto di lavoro a tempo parziale sarà corrisposto in misura intera. L'attribuzione di tali indennità è competenza esclusiva del Dirigente di Area.

All'**articolo 11** si stabiliscono i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità:

- esse non saranno tra loro in alcun caso cumulabili;
- saranno attribuite dal Dirigente responsabile con formale lettera di incarico, nella quale saranno individuati i compiti comportanti specifiche responsabilità e l'importo dell'indennità riconosciuta, eventualmente parametrata ai carichi di lavoro svolti;
- l'importo delle indennità sarà stabilito dal Comitato dei dirigenti;
- l'erogazione delle indennità sarà mensile, ad eccezione delle indennità eventualmente correlate allo svolgimento di determinati carichi di lavoro, che saranno liquidate in unica soluzione, sulla base delle risultanze delle registrazioni degli uffici, entro il mese di gennaio successivo al periodo di assegnazione dell'incarico;
- per gli incarichi attribuiti o esercitati in corso d'anno, la relativa indennità sarà corrisposta in misura proporzionale al periodo;
- nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato, incrementata del 20%, per la durata dell'incarico ad interim e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi.

L'importo annuo sarà compreso tra € 300,00 ed € 2.000,00; tali importi potranno essere incrementati di € 500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. Le posizioni comportanti specifiche responsabilità e gli importi delle indennità correlate saranno individuate e graduate dal Comitato dei Dirigenti sulla base dei seguenti criteri generali:

a. complessità delle funzioni assegnate anche con riferimento alla tipologia e/o quantità di prodotti/servizi erogati;
b. responsabilità richiesta alla posizione;
c. autonomia richiesta alla posizione;
d. quantità/qualità delle relazioni interne/esterne;
e. impatto dell'attività sui servizi resi, sulle performance dell'Ente e sugli stakeholders;
f. conferimento di deleghe/incarichi da parte di un Dirigente o della Giunta.

La graduazione di ciascuna posizione prevede l'attribuzione di un punteggio a ciascun fattore di valutazione. I punteggi complessivi saranno raggruppati in fasce distinte e a ciascuna fascia di punteggio corrisponderà un diverso valore economico.

All'**articolo 12** le parti hanno concordato le Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

All'**articolo 13** le parti concordano di elevare di un ulteriore 10%, per ciascuna area di inquadramento, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, stabilito dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21.5.2018, riservando tale possibilità al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 50%.

All'**articolo 12** le parti concordano i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

Il dipendente può avvalersi della flessibilità in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata secondo le modalità e i tempi definiti dalle vigenti disposizioni di servizio.

L'**articolo 13** disciplina l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 c. 3 del CCNL 16.11.2022, a 250 ore annue, per 2 dipendenti per eventuali esigenze straordinarie di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando i limite delle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

All'**articolo 16** le parti hanno individuato i criteri generali per l'attivazione di Piani di Welfare integrativo e concordato le tipologie di spese rimborsabili ed i relativi beneficiari. Sulla base di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022, gli oneri per la concessione dei benefici destinati al welfare integrativo sono individuati nei limiti delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel limite annualmente definito in sede di contrattazione integrativa. Per l'anno 2024, non è stato previsto l'utilizzo di quota parte del Fondo ma solo delle risorse già stanziate nel 2017, ossia fino alla sottoscrizione del CCNL 21.05.2018: tali risorse, stanziate con deliberazione di Giunta n. 282 del 7 dicembre 2017, ammontavano complessivamente ad € 35.790,48 quale contributo annuale alla allora Cassa Mutua dei dipendenti camerali, e sono state per € 34.840,29 destinate al finanziamento del welfare integrativo per il personale non dirigenziale.

La somma pro-capite rimborsabile viene calcolata sulla base delle risorse stanziate e del numero di dipendenti potenziali beneficiari (i dipendenti cessati o assunti in corso d'anno usufruiscono dei rimborsi delle sole spese sostenute durante il periodo di servizio, in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato) e le somme eventualmente residue (per

minori spese rimborsate rispetto alla somma teorica pro-capite) confluiscono nel fondo di assistenza dell'esercizio successivo.

All'**articolo 17** si concordano le azioni da intraprendere in presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza o da sviluppi tecnologici.

All'**articolo 18** le parti convengono che dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato verranno disapplicate tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi che siano in contrasto con il presente contratto o siano disciplinate diversamente.

All'**articolo 19** vengono richiamano i vincoli e i limiti in tema di contrattazione decentrata integrativa e viene disciplinata la procedura da seguire in caso di controversie sull'interpretazione di clausole del contratto decentrato.

Con l'**articolo 20** – Disposizioni transitorie – le parti stabiliscono che le disposizioni relative agli artt. 10 (indennità correlate alle condizioni di lavoro) e 11 (indennità per specifiche responsabilità) del contratto si applicheranno a decorrere dal 1° gennaio 2025 e che per l'anno 2024 continueranno a trovare applicazione le disposizioni previste dagli artt. 7 e 8 del CCDI 2019-2021 con riferimento alle "Indennità condizioni di lavoro" e alle "Indennità di responsabilità". Questo in considerazione del fatto che il CCDI è stato sottoscritto in data 10.12.2024.

Le parti concordano, infine, di destinare al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance", dell'allegato A dell'accordo citato, le eventuali risorse che si rendessero disponibili a seguito di quantificazione definitiva del Fondo risorse decentrate anno 2024 da parte dell'Amministrazione.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo risorse decentrate 2024, nella misura resa disponibile dall'ente ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022, come destinato con l'Ipotesi di accordo, permette di:

- riconoscere in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, come previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009, la progressione economica, con effetto dall'1.1.2024;
- erogare i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità, nella misura e con le modalità previste dagli artt. 10 e 11, per le attività o responsabilità affidate a decorrere dal 1.1.2025, mentre le attività svolte nel 2024 continueranno ad essere remunerate applicando le disposizioni degli artt. 7 e 8 del CCDI 2019-2021;
- garantire che una quota prevalente delle risorse variabili sia finalizzata al finanziamento delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

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 (€ 229.015,17) 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 ed annualmente aggiornato (da ultimo con deliberazione di Giunta n. 178 del 11 settembre 2024), prevede che oggetto della valutazione dei dipendenti (non dirigenti e non incaricati di elevata qualificazione) 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 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 nella categoria, le risorse decentrate stabili destinate a tal fine (€ 26.850,00) sono inferiori alle risorse stabili disponibili (€ 53.293,63) e consentono di riconoscere la progressione economica ad una percentuale di personale non superiore al 50% dei potenziali beneficiari per ciascuna area di classificazione, considerando a tal fine le aree di classificazione degli Operatori e degli Operatori esperti in modo unitario, in virtù del numero esiguo di dipendenti inquadrati in tali aree (1 per l'area degli Operatori e 4 per l'area degli Operatori esperti).

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, ed in relazione a tale criterio l'ARAN ha recentemente chiarito, nel parere prot. n. 4884/2024, relativamente ai potenziali beneficiari da individuare in sede di contrattazione integrativa, che "*trattandosi di procedure per "aree", gli stessi siano tutti coloro che possono legittimamante partecipare alla procedura selettiva distinta per area*";

I criteri per effettuare la selezione sono disciplinati dall'art. 7 dell'ipotesi di accordo:

- le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio 2020-2023, effettuate in base al vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Verona" e all'esperienza professionale maturata nell'area professionale di riferimento, in applicazione dei criteri sopra illustrati, che valorizzano, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, e al punteggio aggiuntivo (+3% del punteggio complessivo ottenuto) riconosciuto al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
- per concorrere alla selezione il personale deve possedere, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, il requisito del periodo minimo di 3 anni di permanenza nella medesima area di inquadramento/categoria senza aver acquisito alcuna progressione economica/differenziale stipendiale, oltre all'ulteriore requisito dell'assenza di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
- in base del punteggio individualmente conseguito in relazione ai criteri sopra descritti, verrà redatta una graduatoria distinta per ciascuna categoria;
- in caso di parità di punteggio avranno la precedenza, nell'ordine, i dipendenti che abbiano: un minor valore complessivo di 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), una maggior anzianità di servizio presso l'Ente, e, in subordine, una maggiore età anagrafica

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 all'interno delle aree) 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.