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	20/12/2019
Periodo temporale di vigenza	2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Dott. Cesare Veneri – Segretario Generale • Dott. Riccardo Borghero - Dirigente • 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): Rsu (2 componenti) e UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale dei livelli dipendente della CCIAA di Verona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	• Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili; • Criteri di definizione delle procedure per le progressioni economiche; • Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance; • Criteri per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro e individuazione della misura economica; • Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità; • Destinazione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2019; • Criteri generali per l'attivazione di Piani di Welfare integrativo; • Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro; • Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 c. 2 CCNL 21.5.2018; • 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; • Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 CCNL 14.9.2000; • Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

		• Rimborso spese per consumi energetici per il personale in telelavoro;
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 13.3.2019 e allegata alla deliberazione di Giunta n. 63 del 14.03.2019. La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione illustrativa è stata acquisita in data 18.12.2019.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2019-2021 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 12 del 31.1.2019
		Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 - 2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 13 del 31.1.2019.
		E' stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta n. 155 del 20.5.2013
		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 2019 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame dell'OIV – ai fini della sua validazione – a norma di legge.
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

La delegazione trattante di parte pubblica ha ricevuto da parte della Giunta camerale con la Comunicazione n. 6 del 13.9.2018 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.

In data 2.12.2019, 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 2019-2020 ed economico 2019. Tale intesa ha ad oggetto le materie che l'art. 7 del CCNL 21.5.2018 demanda alla contrattazione decentrata integrativa. Tale contratto 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.

Le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali FP CGIL e FP CISL e 4 componenti dalla Rsu hanno comunicato in data 19.12.2019, prot. n. 55496, che non avrebbero presenziato all'incontro del 20.12.2019 per la sottoscrizione definitiva del CCDI, per coerenza con la mancata sottoscrizione della preintesa.

In data 20.12.2019 la delegazione trattante di parte pubblica e l'organizzazione sindacale UIL FPL e 2 componenti della Rsu hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della CCIAA di Verona per il triennio 2019-2020 ed economico 2019.

L'**articolo 1** dell'ipotesi di accordo individua i soggetti ai quali sarà applicato il presente CCDI e cioè a 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. Le parti si riservano di riaprire il confronto 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. 67 del CCNL 21.5.2018 e s.m.i., 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 presente CCDI.

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

- riservare risorse finanziarie di natura stabile alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, in relazione anche alla limitatezza del numero di dipendenti che possono usufruirne, evitando l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, garantendo comunque pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

- mantenere nel tempo importi significativi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine stabilite dal CCNL 21.5.2018;

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

Le parti concordano che le risorse, rese annualmente disponibili dalla Camera di commercio e calcolate ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018, 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 d) 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 alle progressioni economiche 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;

- ✓ le risorse stabili disponibili non destinate alle progressioni economiche o residue, a conclusione della procedura, saranno destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

All'**articolo 5**, le parti concordano i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, che sono:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione:

a) ai risultati della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui viene attivato l'istituto, con l'attribuzione di punteggio massimo di 60 punti, in proporzione alla media delle valutazioni riportate nel triennio precedente a quello di attivazione della procedura;
b) all' esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, calcolata attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dall'ultima posizione economica acquisita, fino ad un massimo di 40 punti. All'esperienza professionale maturata presso la Camera di Commercio di Verona o altro ente camerale con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono assegnati 4 punti per anno, mentre per ogni anno di esperienza lavorativa diversa dalla precedente con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono assegnati 2 punti per ciascun anno.

Ai dipendenti risultati idonei ad una precedente selezione propedeutica all'ottenimento della progressione economica rispetto all'attuale posizione economica ricoperta ma che non l'hanno ottenuta a causa dell'esaurimento delle risorse stanziate in quella specifica annualità, è riconosciuto un punteggio aggiuntivo pari a 4 punti per ciascuna idoneità.

Il meccanismo di ripartizione delle risorse tra le diverse categorie giuridiche è quello già sperimentato con l'«Accordo sulla destinazione della risorse decentrate anno 2019», sottoscritto il 21.12.2018, il quale tiene conto del diverso "costo" delle progressioni, a seconda della categoria interessata. Per ogni categoria, si procederà poi a redigere una distinta graduatoria, sulla base della sommatoria dei punteggi attribuiti ai diversi elementi sopra elencati.

La progressione economica sarà quindi attribuita secondo l'ordine di graduatoria, fino ad esaurimento delle risorse individuate per ciascuna categoria. I resti eventualmente risultanti all'interno di ciascuna 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.
Per l'accesso alla selezione i dipendenti devono possedere al 31 dicembre dell'anno precedente i seguenti requisiti:

1. un periodo di permanenza nella posizione economica di 24 mesi, di cui almeno 12 presso la Camera di Commercio di Verona;
2. assenza di sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
3. un punteggio nella valutazione media della performance individuale non inferiore al 55% del massimo ottenibile.

Qualora il personale, sia interno che proveniente da altri enti, risultasse valutato con diversi sistemi di valutazione, si procederà con un'armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
Infine l'articolo dell'impotesi individua i criteri di precedenza nel caso di dipendenti collocati a pari merito e con l'impossibilità di far progredire tutti.

All'**articolo 6**, le parti individuano i 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;
- 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 e dopo la certificazione del livello di raggiungimento degli stessi verificato dall'Organismo indipendente di valutazione;
- non è consentita l'attribuzione di compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

L'attività di contrattazione per la stipula della presente ipotesi di contratto decentrato integrativo è stata affiancata dalla predisposizione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Camera di Commercio, finalizzato ad adeguare le metodologie di misurazione e valutazione ai più recenti dettati normativi e contrattuali, il quale 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 dell'Area/Servizio di riferimento (cui il soggetto sovrintende o a cui appartiene), mentre la seconda esprime il contributo

fornito dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi 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 alla categoria professionale ed all'apporto quantitativo di ciascun dipendente, calcolato in base alla presenza effettiva in servizio rapportata, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata.

L'articolo individua i parametri correlati alla categoria 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 passasggio ad altra categoria a seguito di procedure selettive9, o che abbiano un contratto di lavoro a tempo determinato.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 21.5.2018, 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. 5 dipendenti e, comunque a non più di 2 dipendenti per categoria, prevedendo, in questo caso, che le categorie giuridiche A e B costituiscano un'unica categoria, dato il numero esiguo di dipendenti in esse inquadrati.

Infine, l'articolo dell'ipotesi 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.

L'**articolo 7** disciplina i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro e della relativa misura economica. Le parti concordano di individuare alcune specifiche attività particolarmente disagiate o esposte a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale alle quali riconoscere l'indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis CCNL 21.5.2018.

Le attività considerate 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, svolte 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, per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative.

Le attività esposte a rischi sono correlate, in via ordinaria, alla conduzione dell'auto camerale o all'attività di stamperia.

Tenuto conto dell'effettiva incidenza delle causali sopra esposte è stato definito l'importo giornaliero da riconoscere per lo svolgimento delle attività sopra indicate: € 7,00 per ogni giornata di verifica secondo quanto previsto dal precedente punto a), € 10,00 nel caso di svolgimento dell'attività di cui al precedente punto b) e infine € 1,35 per ogni giornata di effettiva esposizione al rischio, per il personale che svolge tali attività.

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 8** dell'ipotesi stabilisce i criteri di massima nell'individuazione e nell'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, l'importo dell'indennità riconosciuta, il periodo di affidamento dell'incarico e le modalità di erogazione;
- ove non diversamente stabilito, l'importo delle indennità sarà stabilito dal Comitato dei dirigenti;
- l'erogazione delle indennità sarà mensile, ad esclusione dell'indennità per il personale che svolge le funzioni di archivista informatico che sarà erogata annualmente, in un'unica soluzione 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.

L'ipotesi di accordo individua nello specifico le indennità correlate allo svolgimento di compiti di responsabilità affidati:

a) agli addetti dell'**ufficio per le relazioni con il pubblico**, per un importo annuo lordo di € 300,00;
b) al personale che svolge **funzioni di archivista informatico**, per la protocollazione della corrispondenza con il programma informatico del protocollo generale e secondo le regole del relativo Manuale di Gestione, purché il numero totale dei protocolli annui sia superiore a 400, per un importo annuo lordo di € 300,00;
c) al personale delle categorie B, C e D che eserciti compiti che comportano **specifiche responsabilità** e che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per un importo massimo lordo annuo di € 2.000,00. Si prevede la graduazione delle posizioni di lavoro, da parte del Comitato dei dirigenti, e degli importi delle indennità sulla base dei seguenti criteri:
    a. complessità delle funzioni assegnate e/o tipologia e quantità dei prodotti/servizi erogati;
    b. responsabilità richiesta alla posizione;
    c. autonomia richiesta alla posizione;
    d. quantità/qualità di relazioni interne/esterne;
    e. complessità dei problemi da affrontare/sviluppo qualità dei servizi/impatto dell'attività sui servizi resi.

I punteggi complessivi saranno raggruppati in fasce distinte; a ciascuna fascia di punteggio corrisponderà un diverso valore economico.

L'art. 72 del CCNL 21.5.2018 prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione decentrata, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ai propri dipendenti, sostenendo i relativi oneri nei limiti delle disponibilità già stanziate, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico già utilizzati dagli enti stessi In applicazione dell'articolo sopra citato, le parti hanno individuato, all'**articolo 9**, i criteri generali per l'attivazione di Piani di Welfare integrativo, richiamando le modalità applicative stabilite con deliberazione di

Giunta n. 163 del 26.6.2014. Per l'anno 2019, i benefici a sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti consistono nel rimborso di spese sostenute per se stessi o per familiari fiscalmente a carico per le tipologie elencate al medesimo articolo 9. Le somme eventualmente residuate dopo i rimborsi delle spese di cui sopra, confluiranno nel fondo di assistenza dell'esercizio successivo.

All'**articolo 10** le parti concordano le Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, nelle quali la Camera di Commercio si impegna a:

- ✓ dare tempestiva e completa applicazione alla normativa vigente in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- ✓ adottare, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, allo svolgimento di mansioni a rischio;
- ✓ adottare le misure necessarie per il benessere fisico ma anche mentale e sociale dei dipendenti;
- ✓ assegnare congrue risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui sopra;
- ✓ coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- ✓ realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione a tutto il personale in materia di sicurezza e salute.

All'**articolo 11** dell'ipotesi le parti concordano di elevare di un ulteriore 10%, per ciascuna categoria, 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 30%.

Oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. p) sono 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 parti, all'**articolo 12** concordano che 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 facoltà 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 e concordati con il dirigente.

Le parti, nel presente articolo del contratto, individuano le esigenze che consentono l'utilizzo dell'istituto delle Ferie e riposi solidali, previsto dall'art. 30 del CCNL 21.5.2018.

L'**articolo 13** disciplina l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 154.9.2000, a 250 ore annue, per 2 dipendenti che svolgono attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando i limite delle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

All'**articolo 14** dell'ipotesi le parti concordano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, prevedendo che la retribuzione teorica di risultato sia pari al 25% dell'importo della rispettiva retribuzione di posizione, come definita dalla Camera di commercio con propri provvedimenti. Le parti indicano che la retribuzione di risultato è correlata alle risultanze del Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione della performance che avranno come riferimento gli ambiti di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, coerentemente con quanto previsto per il personale non dirigente.

All'**articolo 15** le parti concordano l'ammontare del rimborso forfettario riconosciuto per i consumi energetici connessi al funzionamento della postazione di lavoro per il personale che svolge la propria prestazione in modalità di Telelavoro. Tale importo è pari a € 1,40 lordi per ciascuna giornata lavorativa svolta con tale modalità.

All'**articolo 16** 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 17** 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 18** – **Disposizioni transitorie** – le parti stabiliscono che le disposizioni relative agli artt. 7 e 8 del contratto si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2020 e che per l'anno 2019 troveranno applicazione quindi le disposizioni previste dall'art. 1 del CCDI 21.12.2018 con riferimento alle "Indennità condizioni di lavoro" e all'art. 6 del CCDI 10.6.2013 con riferimento alle "Indennità di responsabilità". Le disposizioni di cui all'art. 6 della presente ipotesi di accordo, limitatamente alla valutazione della performance organizzativa, si applicheranno anch'esse a decorrere dal 1.1.2020. Per l'anno 2019, l'importo destinato al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance" verrà distribuito in un'unica soluzione annuale, entro marzo 2020, a completamento della procedura di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi indicati nel Piano della Performance e dopo la certificazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

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 2019 da parte dell'Amministrazione.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo risorse decentrate 2019, 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:

- 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'1.1.2019;
- 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;
- 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 (€ 229.365,95) 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 Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che l'attribuzione dei compensi sia basata sulla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nell'ambito del Piano della performance. Il Sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente è infatti fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale, vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della *mission* istituzionale; questi vengono poi declinati in obiettivi operativi, che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con quella delle singole aree e servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

La valutazione delle prestazioni è effettuata dai dirigenti, che utilizzano i seguenti criteri:

Personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità			Personale			
					Categoria A, B e C	Categoria D
Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Peso
A	Risultati conseguiti	33,33%	A	Risultati conseguiti	20%	25%

B	Qualità della prestazione	33,33%	B	Valore della prestazione resa in rapporto alla qualifica di appartenenza	25%	20%
			C	Valore della collaborazione alla realizzazione del progetto, tenendo conto della capacità di lavorare in gruppo e della disponibilità ad assumersi carico di lavoro dei colleghi	30%	25%
C	Competenze organizzative	33,33%	D	Autonomia e iniziativa, nonché capacità di proporre soluzioni organizzative ed operative	25%	30%

La valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità è rapportata alla categoria professionale ed all'apporto quantitativo.

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 (€ 35.000,00) sono pari al 43,47% delle risorse teoricamente necessarie per la progressione di tutto il personale in possesso dei requisiti per accedere alla selezione all'1.1.2019 (€ 80.513,50). Ai sensi dell'art. 23 della Legge 27.10.2009 n. 150 dell'art. 16 del CCNL 21.5.2018, 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. 5 del presente CCDI:

- le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio 2016-2018, effettuate in base al vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Verona", approvato con deliberazione di Giunta n. 155 del 20.5.2013, all'esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento, in applicazione dei criteri illustrati al punto precedente, che valorizzano, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, e al punteggio aggiuntivo riconosciuto ai dipendenti idonei ad una precedente selezione ma che non l'hanno ottenuta a causa dell'esaurimento delle risorse stanziate;
- l'importo complessivamente destinato, pari ad € 35.000,00, verrà ripartito per ciascuna categoria giuridica in proporzione al costo delle progressioni per categoria, calcolato in base al personale in possesso del requisito minimo di accesso alla selezione;
- per concorrere alla selezione il personale deve possedere, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, il requisito del periodo minimo di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento, di cui almeno 12 mesi presso la Camera di commercio di Verona, non avere sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica e per poter risultare idoneo dovrà aver riportato una valutazione media della performance individuale, nel triennio, non inferiore al 55% del massimo previsto dalla scheda di valutazione;
- in base del punteggio individualmente conseguito in relazione ai criteri sopra descritti, verrà redatta una graduatoria distinta per ciascuna categoria;

- 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 avranno la precedenza, nell'ordine: ai dipendenti che appartengono alla posizione economica inferiore, a coloro che hanno una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in subordine ai dipendenti con la 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 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.

CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO
AGRICOLTURA VERONA

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I- La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*
**allegato alla deliberazione di Giunta n. 63 del 14.3.2019.*

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 337.840,00, relative a:

ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		**€ 337.840,00**
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	*€ 290.000,00*
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	*€ 47.500,00*
	indennità personale ex-VIII^ qual..funz.le non titolare di p.o.	
	indennità ex III e IV q.f.	*€ 340,00*

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 306.265,95 (di cui € 54.774,45 per risorse stabili disponibili ed € 251.491,50 per risorse variabili), relative a:

ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		**€ 306.265,95**
COMMA 2 LETT. A)	premi correlati alla performance organizzativa	€ 114.682,98
COMMA 2 LETT. B)	premi correlati alla performance	€ 114.682,97
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	€ 1.900,00
COMMA 2 LETT.D)	compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 1.000,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	€ 39.000,00
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno (finanziate con risorse stabili disponibili)	€ 35.000,00

Come previsto dall'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 21.5.2018, le progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno 2019 (€ 35.000,00) sono interamente finanziate con risorse stabili disponibili (€ 54.774,50).

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL, la parte prevalente delle risorse variabili – nel caso della Camera di Commercio la totalità di tali risorse, pari ad € 271.265,95 - è destinata ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) dell'art. 68. Ai premi correlati alla performance è destinato il 91% delle risorse variabili.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente in quanto non sono previste destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

RISORSE DECENTRATE STABILI	**€ 392.614.45**	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa		**€ 337.840,00**
Risorse stabili disponibili anno 2019		**€ 54.774,45**
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**€ 251.491,50**	
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto		**€ 306.265,95**
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	**€ 644.105,95**	**€ 644.105,95**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente in quanto non è stata compilata la Sezione V del Modulo I.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità ex III e IV q.f.), che ammontano ad € 337.840,00, sono finanziate esclusivamente tramite ricorso alle risorse stabili (pari ad € 392.614,45). Le risorse stabili disponibili (€ 54.774,45) vengono destinate, per € 35.000,00, alla copertura di istituti con carattere fisso (finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria a decorrere dall'1.1.2019).

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

Le indennità disciplinate dall'ipotesi di CCDI non sono attribuite in maniera indifferenziata a tutto il personale ma solo a quello che svolge le specifiche funzioni remunerate; inoltre, le risorse destinate sia al riconoscimento di nuove progressioni economiche nella categoria che all'incentivazione dei premi correlati alla performance vengono corrisposte, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della

valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

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

Le progressioni saranno attribuite ad una quota limitata del personale, essendo state stanziate somme pari al 43,47% della spesa teoricamente prevista per la progressione del personale in possesso dei requisiti minimi fissati dall'ipotesi di CCDI alla data di decorrenza (1.1.2019). I criteri generali stabiliti dall'art. 16 DEL ccnl 21.5.2018 sono stati recepiti nell'ipotesi di CCDI.

*Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018*
**allegato alla deliberazione di Giunta n. 63 del 14.3.2019.*

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2019	Fondo 2018	Diff. 2019-2018
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di comparto quota carico Fondo	€ 47.500,00	€ 48.786,52	- € 1.286,52
Progressioni orizzontali storiche	€ 290.000,00	€ 285.787,07	+ € 4.212,93
Differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	Già inclusi nel punto precedente		+ € 11.019,17
Indennità personale ex III e IV q.f.	€ 340,00	€ 340,00	€ 0,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**€ 337.840,00**	**€ 345.932,76**	**-€ 8.092,36**
Progressioni orizzontali	€ 35.000,00	€ 20.000,00	+ € 15.000,00
Indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	€ 1.900,00	€ 1.900,00	€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 0,00

Compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 0,00
Premi correlati alla performance	€ 229.365,95	€ 261.437,93	- € 32.071,98
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**€ 306.265,95**	**€ 323.384,14**	**- € 17.118,19**
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 337.840,00	€ 345.932,76	-€ 8.092,76
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 306.265,95	€ 323.337,93	- € 17.118,19
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	**€ 644.105,95**	**€ 669.270,69**	**-€ 25.164,74**

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 63 del 14.3.2019.*