



## CAMERA DI COMMERCIO I.A. DI PADOVA

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL  
1.4.1999, in merito al contratto decentrato integrativo 2020  
CCDI 17/12/2020

### **MODULO I - Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.*

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 17/12/2020 Contratto Decentrato 22/12/2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> Presidente: dott. Roberto Crosta Componenti: dott. Andrea Malagugini dott.ssa Roberta Tonellato dott. Pier Andrea Zaffoni  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL CSA Regioni e autonomie locali
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi di incentivazione</li><li>○ Compensi per particolari attività o responsabilità</li><li>○ Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</li><li>○ Welfare integrativo</li><li>○ Disposizioni finali</li></ul>
	<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b> Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 18/12/2020
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Il <b>Piano della performance</b> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con la deliberazione di Giunta n. 02 del 28 gennaio 2020, aggiornato con deliberazioni n. 71 del 16/06/2020 e, n. 131 del 29/09/2020;</li><li>2. Il <b>Piano triennale (2020-2022)</b> per la prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione di Giunta n. 3 del 28/01/2020;</li><li>3. L'obbligo di <b>pubblicazione</b> di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11</li></ol>



	<p>del D.Lgs. 150/2009 è stato assolto</p> <p>4. La <b>Relazione della Performance</b> sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	Nessuna osservazione



## CAMERA DI COMMERCIO I.A. DI PADOVA

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL  
1.4.1999, in merito al contratto decentrato integrativo 2020  
CCDI 22/12/2020

### MODULO II

*Illustrazione dell'articolato del contratto (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)*

#### A) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'articolo del contratto 2020

**Premessa:** le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili per l'anno 2020 effettuata dal Segretario Generale con proprio Atto Gestionale [n. 65 del 07 agosto 2020](#), successivamente integrato con Deliberazione della Giunta Camerale [n. 152 del 20 novembre 2020](#) in relazione alla componente variabile in applicazione delle previsioni di cui all'art. 67 comma 3 lett. i) del CCNL 21.05.2018 per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance tenuto conto delle indicazioni contenute nell'atto di indirizzo della Giunta stabilito con deliberazione [n. 139 del 19 ottobre 2020](#). La premessa è parte integrante dell'accordo

**Articolo 1: Ambito di applicazione e norma generale:** Il contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Padova e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, e per equità e omogeneità di gestione per evitare ogni tipo di discriminazione, con effetti diretti e di medesima applicazione a tempo pieno o parziale).

**Articolo 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto** le parti prendono atto che il presente contratto concerne il periodo 1/1/2020-31/12/2020 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

**Articoli 3 e 4: Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:** sono stati individuati i criteri generali da applicare per la ripartizione delle risorse complessivamente destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi, che sono state quantificate e costituite in via esclusiva dalla Camera di commercio di Padova, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti nonché sulla base delle disponibilità di bilancio, così come dettagliato nella relazione tecnico-finanziaria sottoposta al Collegio che ha rilasciato parere positivo in data 09/12/2020. Al riguardo le parti hanno individuato la ripartizione percentuale delle risorse disponibili nel rispetto dell'art. che prevede che almeno il 30% delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale. L'articolo 3 contiene la tabella analitica della destinazione del fondo delle risorse. Le parti concordano di riservare risorse di natura stabile alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 in misura almeno pari al 5% delle risorse decentrate disponibili. Le parti, in attesa dell'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che comprende una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione ai sensi del D.Lgs. 74/2017 e del CCNL 21.05.2018 e, pertanto della premialità correlata, hanno concordato di mantenere anche per l'anno 2020 i criteri già definiti con il ccdi triennale



2019-2021. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b).

**Articolo 5 Criteri per la differenziazione del premio individuale:** nel presente articolo sono disciplinati i criteri per la differenziazione del premio individuale nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018. In particolare le Parti hanno concordato di riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato una maggiorazione del premio individuale nella misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale la maggiorazione del premio individuale è pari al 10% del personale assegnato all'Area in rappresentanza delle diverse categorie di inquadramento. Per l'anno 2020 si applica la metodologia del sistema di misurazione e di valutazione integrata con quanto previsto nell'atto gestionale 48 del 27 maggio 2020.

**Articolo 6 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:** l'articolo da un lato specifica gli elementi che devono essere presenti nelle procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico ai dipendenti all'interno della categoria economica di appartenenza (competenze; prestazioni; esperienze professionali acquisite ed eventuali partecipazioni ad eventi formativi) e dall'altro le parti hanno confermato i criteri attraverso i quali si devono raccordare i punteggi derivanti dalle metodologie in essere rispetto alle competenze agite, per un valore di 70 punti su 100, con la media dei risultati conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio 2017 - 2019, per un valore complessivo di 30 punti su 100. L'articolo inoltre indica i criteri/requisiti per il concorso alla selezione che devono essere rispettati per l'attribuzione della progressione economica. Le parti alla luce dei criteri stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dei principi introdotti dal D.Lgs. 74/2017, hanno concordato sull'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali attribuite ad una quota limitata di dipendenti con decorrenza 01.01.2020, associando i punteggi ed i giudizi derivanti dalla vigente metodologia di valutazione adottata con determinazione del Segretario Generale n. [42 del 30.05.2013](#) relativamente alle competenze agite ed abbinandoli ai risultati conseguiti individualmente per il triennio 2017-2019.

**Articolo 7 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché la definizione dei criteri generali per la relativa attribuzione.** Per il 2020 si conferma la disciplina di cui all'art. 7 CCDI 16 dicembre 2019 per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

**Articoli 8 - 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018:** L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita per posizioni di lavoro del personale di categoria D, C e B caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione ed esercizio di responsabilità non collegate al semplice svolgimento di compiti e mansioni già ordinariamente previste nel profilo posseduto.

Nel rispetto della nuova Metodologia di valutazione, graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, sono stati negoziati agli artt. 8 e 9 i Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 e di cui alla lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018.

Tali criteri generali sono stati definiti in coerenza, opportunamente semplificati, con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative. In particolare le Parti hanno individuato i punteggi teorici massimi attribuiti ai tre fattori (Competenza direzionale, Complessità decisionale e Responsabilità) oggetto di misurazione e valutazione delle specifiche responsabilità nonché le cinque fasce di punteggio di diverso peso, cui collegare una scala parametrica al fine di individuare il corrispondente valore della specifica responsabilità, a cui corrispondono livelli economici differenziati di indennità, rinviando a specifico Atto gestionale del Segretario Generale, su proposta dei Dirigenti d'Area, la ponderazione dei fattori di valutazione per ciascuna posizione e la successiva attribuzione dello specifico



incarico ai funzionari camerali individuati.

In ciascuna sessione annuale di contrattazione del fondo delle risorse decentrate le Parti individueranno le risorse destinate alle indennità per specifiche responsabilità, entro i limiti della percentuale del 5% delle risorse, avuto riguardo delle diverse posizioni di lavoro che saranno individuate e ponderate dal Segretario Generale secondo le fattispecie indicate, a titolo esemplificativo, nell'articolo.

## TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### **Articolo 9: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

Le Parti fanno presente che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per il personale dirigente, rispetto al quale le più recenti disposizioni normative in materia di valutazione della performance vengono assimilati, e del personale non dirigente ai fini della corresponsione del compenso incentivante la produttività. In particolare la valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati sia quello più generale correlato all'andamento della Camera nel suo insieme; si tiene conto inoltre dell'orientamento all'utenza, alla disponibilità al cambiamento ed all'innovazione, alla propositività, alla partecipazione ed al valore aggiunto portato dal dipendente o dal team.

In coerenza con la metodologia di valutazione anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati per ciascun anno. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim, allo stesso è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

**Articolo 10: Welfare integrativo** Per il 2020 si conferma la disciplina di cui all'art. 7 CCDI 16 dicembre 2019 per quanto concerne il welfare integrativo, nel rispetto dell'art. 72 del CCNL 21.05.2018. La concessione dei benefici in tali ambiti verrà declinata in uno specifico Piano di Welfare per l'anno 2020.

Nella dichiarazione congiunta al CCDI le Parti si sono impegnate a costituire un Comitato di Gestione per la valutazione delle richieste pervenute per l'accesso al welfare integrativo, come definito annualmente nel Piano attuativo adottato ai sensi del CCDI stesso.

**Articolo 11 Norma finale e transitoria:** In questo articolo si dispone che per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al ccdi triennio 2019 - 2021 e successive modifiche ed integrazioni, fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale. Le parti rivedranno le materie oggetto dell'accordo alla luce delle disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate ad incentivare la produttività, stabiliti nella preintesa sottoscritta in data 17.12.2020, le risorse vengono utilizzate per l'anno 2020 nel seguente modo:

Descrizione	Importo
<b>Art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018</b>	



- lett. a) – progressioni economiche consolidate	310.786,39
- lett. b) – rideterminazione progressioni economiche orizzontali per incremento stipendio	14.490,32
- lett. c) – risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto	48.098,07
- lett. d) – indennità ex VIII qualifica non assegnatari di posizione organizzativa	774,36
<b>Art. 68, comma 2 CCNL 21.05.2018</b>	
- lett. a) – produttività collettiva	196.513,01
- lett. b) – produttività individuale	113.111,53
- lett. c) – particolari condizioni di lavoro	1.500,00
- lett. i) – specifiche responsabilità	41.000,00
lett. g) – specifiche disposizioni di legge	3.913,90
lett. j) – progressioni economiche nell'anno di riferimento	21.000,00
Altro	0
<b>Totale</b>	<b>751.187,58</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo anno 2020 tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi, relativamente alle materie normate nel presente contratto, perdono qualsiasi valore ed efficacia giuridica.

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con [determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30 maggio 2013](#)).

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Per l'anno 2020, alla luce dei criteri stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dei principi introdotti dal D.Lgs. 74/2017, l'Amministrazione, nel rispetto dell'art. 6 della presente ipotesi di accordo decentrato, prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2020, associando i punteggi derivanti dalla vigente metodologia di valutazione adottata con determinazione del Segretario Generale n. [42 del 30.05.2013](#) relativamente alle competenze agite ed abbinandoli ai risultati conseguiti individualmente per il triennio 2017 - 2019. In particolare l'importo di € 21.000 viene destinato alla progressione di un massimo di un massimo di 19 dipendenti risultati in possesso di competenze elevate utili alla stessa progressione su di un totale di 38 dipendenti scrutinabili.

### **F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

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.

Il Piano della Performance, secondo la metodologia Balanced Scorecard a cascata dall'Ente alla dirigenza ed a tutta la struttura camerale, ha monitorato la realizzazione di concreti obiettivi per la gestione di nuovi servizi o miglioramento di quelli attuali tesi ad innalzare i livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali.

Le risorse decentrate, così destinate, consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Padova, contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale anche attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi a 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.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Non ci sono ulteriori informazioni