

**PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE CCIAA DI PADOVA
TRIENNIO 2024 - 2026**

Il giorno **12/02/2025**, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2019-2021 del 16.07.2024 per la sottoscrizione dell'allegato testo di preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024 - 2026.

Tra

Delegazione di parte pubblica	
CROSTA ROBERTO - Presidente della Delegazione	
MALAGUGINI ANDREA - Componente della Parte Pubblica	
TONELLATO ROBERTA - Componente della Parte Pubblica	

Organizzazioni sindacali, nelle persone di:	
ETTORE FURLAN FP CISL	
FRANCESCO SCARPELLI - UILFPL Veneto	
ALESSANDRA STIVALI - FPCGIL	
GIULIA SCARANGELLA - F E D I R E T S - Area D I R E L	



CAMERA DI COMMERCIO
PADOVA
il futuro a portata di impresa

ALLEGATO N. 01

Versione al 12.02.2025



CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
TRIENNIO 2024 - 2026

- Articolo 1 - Campo di applicazione e durata
 - Articolo 2 - Relazioni sindacali
 - Articolo 3 - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020
 - Articolo 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
 - Articolo 5 - Retribuzione degli incarichi ad interim
 - Articolo 6 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge
 - Articolo 7 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della Legge 146/1990
 - Articolo 8 - Clausola di salvaguardia
 - Articolo 9 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
 - Articolo 10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
 - Articolo 11 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
 - Articolo 12 - Interpretazione autentica
-



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali di cui all'art. 2 e dopo aver sostenuto – le fasi di informazione preventiva e di confronto, sulle materie previste. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Padova con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2024 – 31.12.2026, per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti e fatte salve le materie per le quali i medesimi prevedono una contrattazione annuale.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili e fatto salvo:
 - per gli istituti in esso contemplati di cui sopravvenute norme di legge ne dovessero prevedere la revisione;
 - per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

ARTICOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il temperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
3. Per sottolineare il ruolo delle relazioni sindacali si condividono alcune regole per l'effettuazione delle riunioni:
 - la convocazione deve contenere l'ordine del giorno ed avvenire con un preavviso di almeno 5 giorni;
 - alla convocazione viene allegata la documentazione oggetto delle materie all'ordine del giorno;
 - le riunioni sono effettuate in presenza e, su richiesta di una delle parti, anche in modalità mista (in presenza e da remoto).
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;



- la contrattazione integrativa.
- 5. **La partecipazione.** E' finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:
 - **Informazione.** Deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
 - **Confronto.** Si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari del presente contratto degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non oltre i 10 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto e tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 34 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2019 - 2021.
- 6. **La contrattazione decentrata integrativa.** E' finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate all'art. 35 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2019 - 2021.
La sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lettera a), concernente la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo accessorio tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL del 17.12.2020.

ARTICOLO 3 - DEFINIZIONE DI UN DIVERSO CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO, NEL RISPETTO DELL'ART. 57 DEL CCNL 17.12.2020

1. Con deliberazione di Giunta n. 092 del 9 luglio 2019, sono stati approvati i criteri della Metodologia di graduazione degli incarichi di Posizione Dirigenziale della Camera di Commercio di Padova. L'attuale Metodologia in uso è stata condivisa e validata dall'OIV che



esercita anche le funzioni previste dagli artt. 8 e 35 del D.P.R. 254/2005 in posizione di indipendenza rispetto all'Amministrazione, monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Sulla base della detta metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali, con deliberazione di Giunta n. 092 del 09.07.2019 è stata quindi individuata la nuova ponderazione delle posizioni dirigenziali.

2. La retribuzione di posizione del Segretario Generale è stata individuata con Deliberazione di Giunta n. 23 del 07.03.2023 secondo i criteri previsti dal Decreto Ministeriale 13.07.2022 che misurano la "complessità organizzativa" dell'Ente.
3. La retribuzione di posizione dei Dirigenti dell'Ente è stata incrementata secondo quanto disposto dall'art. 37, comma 4 del nuovo CCNL 16.07.2024, entro il limite del valore massimo di € 46.292,37 (art. 37, comma 6). Per la Camera di Commercio di Padova resta fermo quanto previsto dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999.
4. Le parti concordano di confermare, per l'anno 2024, la predetta Metodologia di graduazione degli incarichi di Posizione Dirigenziale della Camera di Commercio di Padova, nelle more della definizione di una diversa ponderazione che riguardi la dirigenza nel suo complesso - previo confronto con l'Organismo Indipendente di Valutazione - che sia coerente con la complessità della struttura camerale come determinata secondo la metodologia di cui al Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 13.07.2022.
5. Il Regolamento organizzazione uffici e servizi della Camera di commercio di Padova, affida al Segretario Generale l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, previa specifica istruttoria nella quale vengono osservati, sulla base della natura e delle caratteristiche dei programmi da attuare, gli indirizzi fissati dalla Giunta tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:
 - le esperienze di direzione maturate all'interno dell'amministrazione o di altre amministrazioni, anche all'estero;
 - le esperienze amministrative, gestionali e professionali acquisite ed i risultati prodotti;
 - la competenza professionale e la qualificazione culturale (desumibile anche dai titoli di studio) e le specifiche competenze organizzative possedute, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - la capacità di stabilire corrette relazioni con l'utenza, per posizioni organizzative che implicano tali relazioni;
 - la capacità di gestire i cambiamenti organizzativi, nonché le innovazioni dei procedimenti amministrativi e di mutamento degli obiettivi, e di adeguarsi ad essi;
 - la capacità di coordinare e sviluppare le risorse umane assegnate in rapporto alle esigenze dell'organizzazione;
 - i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi fissati annualmente dagli organi competenti e le relative valutazioni;
 - l'assenza di cause di incompatibilità previste da disposizioni di legge vigenti (art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001);



- ☐ la capacità di saper utilizzare in modo ottimale le nuove tecnologie informatiche e telematiche.
 - 6. Le parti concordano - per il 2024 - di destinare il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 secondo le percentuali di seguito riportate:
 - ☐ alla retribuzione di posizione per una quota complessiva del Fondo pari al **79,962%**
 - ☐ alla retribuzione di risultato per la quota del **20,038%**
- Per quanto riguarda l'**anno 2025** si rinvia alla contrattazione integrativa dell'anno 2025.
- 7. La retribuzione di risultato è erogata previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione;
 - 8. Ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL del 17.12.2020, le risorse del Fondo di cui al medesimo articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato;
a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse; in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno incrementate per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

ARTICOLO 4 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo. L'attuale sistema di valutazione di cui alla Metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance è stato adottato con determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30.05.2013. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento di retribuzione.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:
 - ☐ agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - ☐ al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - ☐ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - ☐ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. Le parti confermano, anche il 2024, il sistema di valutazione individuale di cui alla Metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance adottata con determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30.05.2013 nelle more dell'adozione di una diversa metodologia - che sarà operata dalla Giunta camerale e previa acquisizione del parere metodologico dell'Organismo Indipendente di Valutazione - pienamente rispondente al modello di gestione per competenze.
4. Le parti si danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 23, commi 2, 3 e 4 del CCNL 16.07.2024 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.



5. L'art. 4 bis co. 2 del D.L. 13/2023, poi convertito con modifiche dalla L. 41/2023, pone l'obbligo, alle pubbliche amministrazioni, di prevedere specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni secondo i termini seguenti:
- assegnazione, ai dirigenti di vertice, a quelli responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e ai dirigenti dei singoli settori dai quali originano i processi di spesa, di uno o più obiettivi annuali specifici riguardanti il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla legge;
 - definizione degli obiettivi avendo come riferimento l'indicatore di ritardo annuale definito dalla normativa di riferimento (art. 1, commi 859, lett. b, e 861 L. 145/2018);
 - verifica del raggiungimento degli obiettivi in questione a cura dell'organo di controllo di regolarità amministrativo-contabile;
 - riconoscimento della retribuzione di risultato correlata a tale obiettivo in misura non inferiore al 30%.
6. La previsione di cui all'art. 4-bis, comma 2 del D.L. 13/2023, introduce una correlazione - tra riconoscimento della retribuzione di risultato e rispetto dei tempi di pagamento in misura non inferiore al 30% - che risulta di difficile armonizzazione con il sistema di valutazione individuale, effettuata in applicazione della predetta Metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance e basata su tre elementi:
- contributo alla performance complessiva (peso 30% per il Segretario Generale e 20% per gli altri dirigenti);
 - conseguimento di specifici risultati legati ad obiettivi individuali e comuni (peso 65% per il Segretario Generale e 75% per gli altri dirigenti);
 - capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori (peso 5% per tutti).
7. Per quanto precede, le parti concordano sulla opportunità di collocare il monitoraggio dei tempi di pagamento a valle del ciclo della performance camerale per consentire una quantificazione effettiva della retribuzione di risultato disponibile alla stregua della metodologia operativa proposta da Unioncamere che si articola come segue:
- individuazione di un "obiettivo" in termini di valore soglia che definisca il target rispetto all'indicatore stabilito per legge (es. la percentuale di pagamenti effettuati avvenuta nel rispetto dell'indicatore);
 - verifica del livello di raggiungimento del target a cui corrisponde una proporzionale riduzione dell'ammontare teorico massimo della retribuzione di risultato, in ragione dell'entità dell'eventuale scostamento, secondo lo schema di seguito riportato:

Livello raggiunto (in percentuale) rispetto al target	Entità penalizzazione
96-100	5%
91-95	15%



86-90	25%
=<85	30%

ARTICOLO 5 - RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI AD INTERIM

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, per il periodo di affidamento dell'incarico.
2. Il compenso di cui al comma precedente è non inferiore al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.
3. Il compenso relativo agli incarichi *ad interim* è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.
4. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
5. Le Parti concordano che l'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) non si considera aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo e non comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato.

ARTICOLO 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 43 del CCNL 16.07.2024, una quota del 50% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

ARTICOLO 7 - POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della Legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.



2. L'esercizio del diritto di sciopero, dei servizi pubblici essenziali e la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati è regolato dalle norme in materia e in particolare dalla Legge 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni. I servizi minimi previsti in caso di sciopero sono:
 - rilascio certificati del Registro imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito atti di immediata scadenza presso il Registro Imprese;
 - documentazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA);
 - documentazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
 - deposito brevetti e marchi;
 - servizi dell'ufficio Stipendi limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento. Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. I tre Dirigenti in organico sono esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996, secondo il principio di rotazione e con la garanzia di almeno 1 Dirigente in servizio.

ARTICOLO 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3 del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico, solo nel caso in cui il precedente incarico sia stato revocato a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (*tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare*) con prioritaria copertura tramite:
 - le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
 - le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
 - le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
 - qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. di cui all'art. 37, comma 6 del CCNL del 16.07.2024.



4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva.
5. La presente disciplina opera solo a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso e non anche nei casi in cui si operi una diversa ponderazione dell'incarico, anche conseguente all'adozione di una nuova metodologia di graduazione degli incarichi di Posizione Dirigenziale; non si applica parimenti nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.

ARTICOLO 9 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro.
2. Le Parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di attivare l'istituto del welfare alla dirigenza di questa Camera di Commercio, avuto riguardo della disciplina contrattuale già adottata per il personale non dirigente.
3. Le risorse relative ai piani di welfare integrativo, nei limiti delle disponibilità ammesse dalla contrattazione collettiva e nel rispetto della normativa fiscale, potranno quindi essere destinate almeno ai seguenti utilizzi:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
4. Per la fruizione dei benefici, si farà ricorso ad una piattaforma welfare accessibile via web, che consenta l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno dei dipendenti tra cui:
 - acquisto diretto da parte della piattaforma welfare presso i fornitori che dovranno convenzionarsi con la stessa per Salute, Servizi Ricreativi, Sport e Cultura;
 - rimborso spese da parte della piattaforma welfare per Assistenza, Educazione, Mobilità;
 - buoni spesa per l'acquisto di beni di varia natura.
5. I benefici sono assegnati ai dipendenti in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento o successivamente assunti entro il 31 dicembre, con contratto a tempo indeterminato, che abbiano maturato almeno tre mesi di servizio nel corso dell'anno.
6. Il personale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro oppure che è collocato in aspettativa non retribuita né indennizzata nel corso dell'esercizio, può presentare domanda per i benefici limitatamente alle spese sostenute in costanza di rapporto.
7. Le parti convengono di non destinare per il 2024 una quota parte del Fondo per la concessione dei benefici di cui al presente articolo, riservandosi di definire l'eventuale limite di utilizzo per l'annualità 2025.



ARTICOLO 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE

1. L'elemento di garanzia del trattamento economico del personale in distacco sindacale è quantificato nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 85% di detto elemento di garanzia.

ARTICOLO 11 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, la Camera di Commercio di Padova è impegnata ad assicurare l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni riportate nel documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, vengono individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
2. Gli interventi di formazione ed informazione dei dirigenti saranno effettuati con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. La formazione specifica è diretta a fornire adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
3. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, viene adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si dovessero verificare ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
4. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del RSPP e Medico competente.

ARTICOLO 12 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 2, comma 7 del CCNL del 16.07.2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

ANNO 2024

RISORSE STABILI: art. 57 CCNL 17/12/2020 e 39 CCNL 16/07/2024

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2020 **229.469,51**

Art. 56 comma 1 CCNL 17 dicembre 2020

Incremento pari all'1,53 % del monte salari della dirigenza per l'anno 2015 (€ 375.502,00) a decorrere dal 01.01.2018;

5.745,18

Art. 57 comma 2 c) CCNL 17 dicembre 2020

RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota consolidata)

0,00

Art. 57 comma 2 c) CCNL 17 dicembre 2020

Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesimi mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni

0,00

Art. 39 comma 1 CCNL 16/07/2024

Incremento pari allo 2,01% del monte salari della dirigenza per l'anno 2018 (€ 386.292,00) a decorrere dal 01.01.2021 e relativo all'anno 2024

7.764,47

TOTALE RISORSE STABILI

242.979,16

RIDUZIONE RISORSE STABILI CONSOLIDATE (2011/2014)

57.084,23

TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE

185.894,93

RISORSE ex art. art. 39, co.1 CCNL 16/07/2024

destinate ad incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato per le annualità pregresse 2020, 2021, 2022, 2023 ex art. art. 39, co.1 CCNL 16/07/2024

Art. 39 comma 1 CCNL 16/07/2024

Incremento pari allo 0,46% del monte salari della dirigenza per l'anno 2018 (€ 386.292,00) a decorrere dal 01.01.2020 e relativo all'anno 2020 (una tantum su fondo anno 2024)

1.776,94

Art. 39 comma 1 CCNL 16/07/2024

Incremento pari allo 2,01% del monte salari della dirigenza per l'anno 2018 (€ 386.292,00) a decorrere dal 01.01.2021 e relativo agli anni 2021, 2022, 2023 una tantum su fondo anno 2024)

23.293,41

TOTALE RISORSE ex art. art. 39, co.1 CCNL 16/07/2024

25.070,35



RISORSE VARIABILI art. 57 CCNL 17/12/2020 e 39 CCNL 16/07/2024

Art. 57 comma 2 b) CCNL 17 dicembre 2020

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97
(Sponsorizzazioni)

0,00

Art. 57 comma 2 d) CCNL 17 dicembre 2020

Somme connesse all'applicazione del principio di
onnicomprendività della retribuzione ai sensi dell'art. 60

0,00

Art. 57 comma 2 e) CCNL 17 dicembre 2020

Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il fondo
alle proprie scelte organizzative e gestionali e per le CCIAA se non
sussistono squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di
provocare il dissesto finanziario

90.160,31

Art. 57 comma 3 CCNL 17 dicembre 2020

Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del
corrispondente esercizio finanziario precedente

0,00

Art. 39 comma 3 CCNL 16/07/2024

Incremento, in base alla propria capacità di bilancio, delle risorse
di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17 dicembre 2020,
di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 (€ 386.292,00)
(importo comprensivo di € 849,84 per l'annualità 2024 e di € 1.699,68 - una tantum - per
le annualità 2022 e 2023)

2.549,52

TOTALE RISORSE VARIABILI

92.709,83

**TOTALE RISORSE EVENTUALMENTE RIDOTTE PER RICONDURRE
AL LIMITE ANNO 2016**

TOTALE RISORSE PER L'ANNO 2024

278.604,76

Limite risorse anno 2016 ai sensi art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017*

263.264,90

verifica limite risorse anno 2016 ai sensi art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017

262.545,59

TOTALE RISORSE

anno 2024 + risorse destinate ad incrementare retroattivamente le risorse
già destinate a retribuzione di risultato per le annualità
pregresse 2020, 2021, 2022, 2023 ex art. art. 39, co.1 CCNL 16/07/2024

303.675,11

RIPARTO EFFETTIVO DEL FONDO



CCNL 17/12/2020 - art. 57		
Retribuzione di risultato pari al 20,038% del fondo ripartito tra retribuzione di posizione e di risultato		55.825,76
CCNL 17/12/2020 - art. 57		
Retribuzione di posizione spendibile		222.779,00
TOTALE RIPARTITO		278.604,76