



Relazione illustrativa all'Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente della CCIAA di Padova triennio 2024-2026, ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 CCNL 16.07.2024

MODULO I - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 12/02/2025 Contratto Decentrato
Periodo temporale di vigenza	01.01.2024 – 31.12.2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: dott. Roberto Crosta Componenti: dott. Andrea Malagugini dott.ssa Roberta Tonellato Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, F E D I R E T S - Area D I R E L
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">○ Campo di applicazione e durata○ Relazioni sindacali○ 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○ Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato○ Retribuzione degli incarichi ad interim○ Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge○ Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990○ Clausola di salvaguardia○ Welfare Integrativo○ Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale○ Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro○ Interpretazione autentica
	Rispetto iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione
Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'Organo	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data



di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none">○ Il Piano integrato dell'attività e dell'organizzazione 2024-2026 è stato adottato con la deliberazione di Giunta n. 4 del 30 gennaio 2024 e quindi aggiornato con deliberazioni n. 23 del 26 marzo 2024 e 140 del 10 settembre 2024.○ La Relazione della Performance sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge.
Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione

Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente della CCIAA di Padova triennio 2024-2026, ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 CCNL 16.07.2024

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'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente della CCIAA di Padova triennio 2024 - 2026

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo decentrato integrativo, viene stipulata a seguito della sottoscrizione del CCNL 17.07.2024; la stessa intende definire principi e criteri diretti sia a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati sia a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale dirigenziale, assicurando:

- adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- corrispondenza tra trattamento economico erogato e prestazione resa;
- rispetto dei vincoli di bilancio;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Articolo 1 Campo di applicazione e durata

L'articolo specifica i destinatari del contratto collettivo integrativo ed il periodo temporale di durata 01.01.2024 – 31.12.2025.

Articolo 2 Relazioni sindacali

Questo articolo definisce il sistema delle relazioni sindacali (articolato nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa) quale strumento per attuare il contemperamento della missione di servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori e quindi la crescita professionale del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione; definisce altresì le regole formali per una corretta tenuta delle medesime relazioni.

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 CCNL 17/12/2020

Nell'articolo si prende atto che i criteri della Metodologia di graduazione degli incarichi di Posizione Dirigenziale della Camera di Commercio di Padova sono stati definiti con deliberazione di Giunta n. 092 del



9 luglio 2019; le parti hanno convenuto 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 luglio 2022.

Nel contempo, il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 viene destinato secondo una percentuale variabile - su base annua - tra retribuzione di posizione e di risultato.

Nello specifico, per l'anno 2024, alla retribuzione di posizione viene destinata una quota complessiva del Fondo pari al **79,962 %** mentre alla retribuzione di risultato una quota pari al **20,038 %**.

La retribuzione di risultato è erogata previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione.

Articolo 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Le parti hanno confermato, 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 maggio 2013.2013 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.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance di cui trattasi, è orientato alla selettività e alla meritocrazia escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ancorando la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti ad una serie di fattori quali:

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- le competenze professionali e manageriali dimostrate;
- i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Per il 2023, un elemento di novità viene introdotto dall'art. 4 bis co. 2 del d.l. 13/2023, poi convertito con modifiche dalla l. 41/2023; la disposizione infatti, 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%.

La previsione di cui all'art. 4 bis co. 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.

Per quanto precede, le parti - per il 2023 - 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

Nel presente articolo le Parti hanno concordato di riconoscere un incremento della retribuzione di risultato per il periodo di affidamento degli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato.

Viene confermato - anche per il 2024 - che il compenso è non inferiore al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante ed 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.

Articolo 6 Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Le Parti demandano alla disciplina di norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, e nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste, la definizione dei criteri di erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale.

Per quanto invece attiene all'ipotesi 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, le Parti concordano di riservare una quota del 50% al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato prevedendo al contempo che la somma residua confluisca 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

Le Parti concordano che i tre Dirigenti in organico siano 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.

Articoli 8 Clausola di salvaguardia

L'articolo disciplina il caso del 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.

In tal caso 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 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. Il detto importo attribuito a titolo di differenziale viene alimentato dal fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 secondo una previsione dettagliata delle somme prioritariamente destinate a copertura.

La detta 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 Welfare Integrativo

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.

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. 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:

- o iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- o supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- o contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

Articolo 10 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

Le Parti concordano di quantificare nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco l'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020; le dette voci saranno corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge; definiscono nel 85% di detto elemento di garanzia la quota erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Articolo 11 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

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.

Articolo 12 Interpretazione autentica

L'eventuale insorgenza di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo comporterà il ricorso alla disciplina prevista dall'art. 2 co.7 del CCNL del 16/7/2024 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

B) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	222.779,00
Somme regolate dal contratto	55.825,76
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	278.604,76

D) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Il sistema di valutazione e misurazione della performance è coerente con il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance adottato dalla Camera con [determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30 maggio 2013](#) e che segue il seguente schema:



<i>Segretario Generale</i>	<i>Performance organizzativa</i>	30%
	<i>Performance individuale</i>	65% di cui 25% obiettivi comuni e 40% obiettivi individuali
	<i>Capacità di differenziare la valutazione</i>	5%
<i>Dirigenza camerale</i>	<i>Performance organizzativa</i>	20%
	<i>Performance individuale</i>	75% di cui 25% obiettivi comuni e 50% obiettivi individuali
	<i>Capacità di differenziare la valutazione</i>	5%

In particolare il sistema di valutazione prevede che per ciascun obiettivo individuale e comune che concorre alla performance individuale debbano essere valutati i comportamenti organizzativi tenuti nel loro raggiungimento. La valutazione si basa su una specifica declaratoria che porta a definire il comportamento "adeguato" "parzialmente adeguato" o "non adeguato" e si deve incrociare con il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. Tale sistema garantisce una logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance che esclude ogni erogazione automatica ed indifferenziata della retribuzione di risultato avuto riguardo, anche del conseguimento degli obiettivi di pertinenza delle Aree in cui i Dirigenti hanno assunto ad interim l'incarico.

E) effetti abrogativi impliciti

A decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2024-2026 tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi, relativamente alle materie normate nel presente contratto, perdono qualsiasi valore ed efficacia giuridica.

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

Il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pp.aa. ha disciplinato i sistemi di misurazione e di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi e economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi decentrati relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo, presupposto per l'assegnazione dei premi di risultato.

Nel Piano integrato dell'attività e dell'organizzazione 2024-2026, adottato con la deliberazione di Giunta n. 4 del 30 gennaio 2024 e quindi aggiornato con deliberazioni n. 23 del 26 marzo 2024 e 140 del 10 settembre 2024, sono stati tradotti in indicatori e target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dalla Giunta e dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2024 (avvenuta con delibera di Giunta n. 151 del 09/10/2023 e delibera del Consiglio n. 17 del 25/10/2023).

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 dirigenziale derivano infatti dagli obiettivi strategici triennali declinati annualmente in obiettivi operativi sia individuali sia comuni alla dirigenza e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non ci sono ulteriori informazioni