

**CAMERA DI COMMERCIO I.A. DI PADOVA**

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 21/05/2019

MODULO I - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione	Preintesa 21/05/2019 Contratto Decentrato 01/07/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica 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
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo• Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche• L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché i criteri generali per la sua attribuzione• i criteri generali per la sua attribuzione i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
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.	Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2018 rilasciato con verbale del 4 dicembre 2018 Parere positivo all'ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2018 rilasciato con verbale dell'11 giugno 2019
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ol style="list-style-type: none">1. Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 per il triennio 2018 - 2020 è stato adottato con la deliberazione di Giunta n. 2 del 29/01/2018.2. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 per il triennio 2018 - 2020 è stato adottato con deliberazione di Giunta n. 3 del 29.01.2018;3. L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato assolto4. La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 20 giugno 2019
Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione



CAMERA DI COMMERCIO I.A. DI PADOVA

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 21/05/2019

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)

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Nell'ipotesi sottoscritta sono state contrattate solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018 in relazione a quanto previsto dal CCNL sottoscritto il 21/05/2018.

Le Parti, infatti, hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e quelli della contrattazione integrativa, la quale potrà, dopo il presente accordo annuale, avere valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza con il periodo coperto dal prossimo contratto nazionale.

In tale logica, l'ipotesi sottoscritta disciplina esclusivamente:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
- i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché i criteri generali per la sua attribuzione
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

A) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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 21 giugno 2019.

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, riservandosi di procedere ad eventuali perfezionamenti in sede di contrattazione decentrata per il triennio 2019 - 2021.

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 deciso di applicare i criteri definiti per l'anno 2017, avuto riguardo, in quanto compatibile, di una valutazione che tenga conto dell'apporto individuale agli obiettivi di Area organizzativa di appartenenza così come delle attività riconducibili al raggiungimento di obiettivi assegnati al singolo dipendente.

L'articolo 3 contiene la tabella analitica della destinazione del fondo delle risorse.

Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche: Le Parti, avuto riguardo dell'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, hanno previsto l'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2019, come da parere positivo dell'Aran, 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 2016 - 2018. Pertanto le Parti hanno individuato dei criteri attraverso i quali si raccordassero 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 2016 - 2018, per un valore



complessivo di 30 punti su 100.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali hanno poi rispettato, per ogni singolo fattore quanto già stabilito dalla metodologia in essere.

Articoli 6 e 7 Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità e definizione dei criteri generali per la loro attribuzione: In attesa del riordino delle materie negoziabili da affrontare con il ccdi 2019 - 2021 le parti hanno confermato i criteri, la disciplina e le fattispecie già in essere nell'ultimo contratto decentrato integrativo. Le parti concordano di attribuire per l'anno 2018 le indennità di condizioni di lavoro e specifiche responsabilità nell'importo massimo definito negli articoli 6 e 7 che verrà dettagliato nelle singole voci a consuntivo e nel limite delle risorse disponibili per l'anno. Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto delle ammontare destinate alle diverse condizioni di lavoro solo ove tale rapporto su base annua presenti valori percentuali superiori al 5% al fine di garantire una significatività nello svolgimento delle proprie mansioni.

Articolo 9 Welfare integrativo 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 stanziata, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico già utilizzati dagli enti stessi. La Camera di Commercio ha erogato, fino all'anno 2017, un contributo annuo alla "Cassa Mutua tra i dipendenti della Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Padova", associazione con finalità assistenziali. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale devono essere utilizzate, in applicazione a quanto disposto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018:

- per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali: 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 sociali
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Ne saranno beneficiari tutti i dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento. In applicazione dell'articolo sopra citato, le parti hanno concordato, all'articolo 9, di destinare alla concessione ai dipendenti camerale di benefici di natura assistenziale e sociale, con particolare riferimento alle iniziative a sostegno del reddito delle famiglie, un importo pari alle disponibilità ordinarie già stanziata dalla Camera di Commercio nel 2017. Per il 2018, tali benefici verranno riconosciuti per le tipologie di spese e con i criteri di ripartizione utilizzati nel 2017 dalla Cassa Mutua camerale.

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 21.05.2019, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018	
- lett. a) – progressioni economiche consolidate	270.000,00
- lett. b) – rideterminazione progressioni economiche orizzontali per incremento stipendio	13.942,10
- lett. c) – risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto	45.830,00
- lett. d) – indennità ex VIII qualifica non assegnatari di posizione organizzativa	1.549,37
Art. 68, comma 2 CCNL 21.05.2018	
- lett. a) – produttività collettiva	185.276,23



- lett. b) – produttività individuale	105.202,31
- lett. c) – particolari condizioni di lavoro	1.500,00
- lett. i) – specifiche responsabilità	30.834,00
lett. g) – specifiche disposizioni di legge	9.607,48
lett. j) – progressioni economiche nell'anno di riferimento	18.254,34
Altro	0
Totale	681.995,83

C) effetti abrogativi impliciti

Con la sottoscrizione di un'ipotesi relativa al solo anno 2018 le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e quelli della contrattazione integrativa, la quale potrà, dopo il presente accordo annuale, avere valenza triennale 2019- 2021, in piena corrispondenza con il periodo coperto dal prossimo contratto nazionale.

Inoltre, la sottoscrizione del presente contratto relativo al solo anno economico 2018 permette alle parti di disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla redazione di un contratto decentrato normativo che disciplini compiutamente tutte le numerose materie che ne devono essere oggetto in relazione a quanto previsto dal CCNL.

Rimangono validi, laddove non contrari al disposto del CCNL 21/05/2018, le previsioni contrattuali precedenti non riviste dal presente accordo, in attesa di sottoscrivere un normativo che vada a ridisciplinare tutte le materie rimesse a livello decentrato dalla contrattazione nazionale.

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 [deliberazione della Giunta camerale n. 42 del 30 maggio 2013](#)).

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

Per l'anno 2018, 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. 5 della presente ipotesi di accordo decentrato, prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2019, come da parere positivo dell'Aran, 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 2016 - 2018. In particolare l'importo di € 18.254,34 viene destinato alla progressione di un massimo di 16 dipendenti risultati in possesso di competenze elevate utili alla stessa progressione su di un totale di 95 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.

La performance complessiva dell'Ente è pari al 94,54 per cento, assicurando un incremento della produttività del personale con particolare riferimento alle priorità strategiche ivi indicate.

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

[Link ad uso interno](#)