



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Personale non dirigente
della Camera di Commercio di Padova
per la destinazione
del Fondo delle Risorse per l'anno 2018**

01 LUGLIO 2019



Il giorno 01 luglio 2019 presso la sede della Camera di Commercio di Padova, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione espressa con Determinazione Presidenziale d'Urgenza n. 20/R del 17 giugno 2019 e del parere positivo, a seguito dell'esame dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo siglato in data 21.5.2019 per il personale non dirigente riferito all'anno 2018 con annessa relazione tecnico-finanziaria n. 5 dell'11 giugno 2019 del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, le parti negoziali composte da:

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

R.S.U. nelle persone di:	
BONCRISTIANO ANTONIO	
GIACOMELLO ROBERTO	
GIRALDIN SABRINA	
MALGARISE PAOLO	
ZANARDI PAOLA	

Organizzazioni sindacali, nelle persone di:	
CILIGOT ENRICO	
RICCI ANDREA	
MANZATO ROBERTO	
BONCRISTIANO ANTONIO	

Sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo:

PREMESSA

Si rende necessario, con la presente intesa, delineare in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018 e di immediata applicazione,



nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro **681.995,83** come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse dal Segretario Generale nel rispetto delle direttive fornite dalla Giunta Camerale nella seduta del **19 settembre 2018**.

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;

b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);

c) delle indicazioni contenute nella circolare MEF/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex CCNL da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare applicazione per il 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;

3



b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa Camera di Commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per i dipendenti.

Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In considerazione di quanto sopra, tra le parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.



CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO ANNO 2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale	6
Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE	6
Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo	6
Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	7
Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	8
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'	10
Articolo 6 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	10
Articolo 7 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1	11
TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	11
Articolo 8 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	11
TITOLO V - WELFARE INTEGRATIVO	12
Articolo 9 - Welfare integrativo	12
TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE	13
Articolo 10 – Norma finale e transitoria	13
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	13
DICHIARAZIONI A VERBALE	13

jm

5

for
K
M

for
for
for



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMA GENERALE

Il presente 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).

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

ARTICOLO 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

ARTICOLO 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurare la rispondenza dell'obiettivo da promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) mantenere nel tempo entità significative degli importi 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 del 21.5.2018;
- b) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito



definita per i diversi utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa	almeno 52,00 %
b) premi correlati alla performance individuale	almeno 30,00 %
c) indennità condizioni di lavoro	al massimo 6,00 %
d) compensi per specifiche responsabilità	al massimo 12,00 %

Nel rispetto dei criteri sopra indicati, le risorse decentrate disponibili vengono destinate, per l'anno 2018, nella misura indicata nella tabella in allegato B), alla presente ipotesi di accordo.

Le parti concordano inoltre di destinare al finanziamento della voce "premi correlati alla performance organizzativa" le eventuali risorse decentrate che si rendessero disponibili a seguito della sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

ARTICOLO 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

In ragione di quanto affrontato in sede di confronto avviato in data **30/10/2018** sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", in attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017.

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno.

Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/settore di appartenenza.

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;



- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

ARTICOLO 5 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- 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;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - **competenze**, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - **prestazioni**, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione con apposito atto gestionale del Segretario Generale.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La Camera di Commercio di Padova dispone di un sistema di misurazione e valutazione della performance sia individuale e collettiva, che consente di apprezzare il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali la Camera di Commercio è stata costituita.

In particolare, ai fini del riconoscimento selettivo delle progressioni economiche, il sistema prevede un'analisi ed una valutazione, in un'ottica integrata con la misura della performance organizzativa ed individuale, delle competenze professionali del dipendente in rapporto alla sua categoria e posizione economica di inquadramento, richiedendo conoscenze, capacità e qualità sempre più approfondite al crescere del ruolo da ricoprire.



Lo stesso sistema di valutazione prevede che le competenze, differenziate e ponderate in considerazione della categoria di inquadramento del dipendente valutato, vengano descritte, in termini di conoscenze, capacità e qualità richieste, in una apposita declaratoria.

La combinazione dei due strumenti - valutazione delle competenze del personale da un lato e misurazione dei risultati individuali e collettivi dall'altro - rappresenta lo strumento con cui individuare i beneficiari della progressione orizzontale, in quanto rispettosa di quanto disciplinato a tale titolo dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09 e dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.

Nell'ambito della metodologia di valutazione definita dall'Ente, la valutazione delle competenze possedute rappresenta il valore di riferimento da utilizzare, opportunamente pesato ed in abbinamento con i risultati della performance individuale conseguiti dal singolo dipendente, per l'individuazione dei beneficiari delle progressioni economiche orizzontali.

I risultati individuali del singolo dipendente vengono rilevati nell'ambito del Ciclo di gestione della performance in sede di predisposizione della Relazione sulla performance dell'anno di riferimento, opportunamente validata dall'OIV. A tal fine viene presa in considerazione la media dei risultati conseguiti nel triennio precedente a quello in cui si svolge la procedura selettiva.

Concorrono alla selezione i dipendenti che conseguono almeno 70/100 nella pesatura dei seguenti ambiti:

	Valutazione competenze	Risultati individuali conseguiti	Risultati d'Area conseguiti	Totale
Peso	70	15	15	100

L'attribuzione della progressione economica, a valere del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 fatto salvo parere contrario espresso dall'Aran ad apposito quesito formulato dall'Amministrazione, consegue all'approvazione della graduatoria, distinta per categoria di appartenenza, da parte del Segretario Generale, nel rispetto dei seguenti criteri/requisiti:

1. la progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2019, nel rispetto dell'art. 16 comma 7 CCNL 21.05.2018 che ha modificato decorrenza e periodo di riferimento della valutazione, viene attribuita a seguito di selezione annuale da attivare nel corso dell'anno nel quale avrà decorrenza l'attribuzione del beneficio;
2. conseguimento, da parte dell'interessato, di un punteggio che lo collochi almeno nella situazione 4 della metodologia di valutazione adottata con determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30.05.2013;
3. rilevazione dei risultati conseguiti a livello individuale e d'Area quale media del triennio considerato: in misura proporzionale per risultati conseguiti oltre il 70%; nessuna valutazione per risultati raggiunti in misura inferiore al 70%;
4. individuazione dei beneficiari in base all'ordine di graduatoria, distinto per categoria di appartenenza (punteggio più alto);
5. a parità di punteggio e di valutazione della performance individuale viene data la



precedenza al dipendente con più anni di servizio nella posizione economica di provenienza nella categoria di appartenenza presso la Camera di Commercio di Padova; nel caso di ulteriore parità prevale il dipendente con più anzianità di servizio nella categoria di appartenenza presso la Camera di Commercio di Padova; nel caso di ulteriore parità prevale il dipendente in possesso di posizione economica iniziale inferiore; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con più anni di permanenza nel Servizio di appartenenza;

6. per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
7. l'anzianità di servizio di ruolo viene calcolata al 1 gennaio dell'anno di riferimento;
8. il dipendente transitato per mobilità deve avere maturato un'anzianità di servizio di ruolo nella medesima posizione economica per un periodo non inferiore ai 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, comprensivi di almeno sei mesi nella Camera di Commercio di Padova.

Nell'ambito della metodologia di valutazione definita dall'Ente, a partire dall'anno 2018, il punteggio corrispondente alla valutazione delle competenze di ciascun dipendente, compresi quelli collocati in posizione D6, C5, B7 e A5, in possesso dei requisiti di partecipazione, è quello attribuito nella scheda di valutazione nell'anno stesso che esprime positivamente la progressività delle competenze complessivamente maturate nella posizione economica di appartenenza.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ

ARTICOLO 6 - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO, NONCHÉ DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- **attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale appartenente alle categoria A, B, e C:** rientrano in tali definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente ed è correlata all'effettiva presenza in servizio.

Le parti concordano di considerare attività particolarmente disagiate:

- **svolgimento dell'attività di centralinista come unico addetto** in quanto l'attività è correlata ad un'ampia disponibilità alla copertura del servizio e flessibilità richiesta durante la settimana lavorativa: euro **1,50** per giorno di effettiva copertura del servizio;

- **svolgimento dell'attività ispettiva per sicurezza prodotti** al fine di compensare il



disagio derivante dallo svolgimento dell'attività ispettiva sul territorio nel settore della sicurezza e conformità prodotti: euro **10** per ogni giornata di verifica;

- prestazioni che implicano l'esposizione a **rischi** e, come tali pericolose o dannose per la salute: euro **3,50** per giorno di effettivo svolgimento di esse (**utilizzo dell'auto camerale**);
- prestazioni che implicano il **maneggio valori**: euro **1,55** per giorno di effettivo svolgimento delle stesse fino ad un massimo di euro **375,10**.

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità, solo ove il suddetto rapporto, su base annua, presenti valori percentuali superiori al **5,00%**.

ARTICOLO 7 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES COMMA 1

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccdd a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ARTICOLO 8 - LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del 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 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento.

Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente



adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

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 dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale.

In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

TITOLO V - WELFARE INTEGRATIVO

ARTICOLO 9 - WELFARE INTEGRATIVO

La Camera di Commercio di Padova - nei limiti delle disponibilità già stanziata nel 2017, si impegna a concedere per l'anno 2018 ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di quanto previsto dall'art. 72 CCNL 21.05.2018, in tempo utile per assicurare un rimborso delle spese sostenute coerente con la dichiarazione dei redditi annuale dei dipendenti.

Per l'anno 2018 le Parti concordano di applicare i criteri di ripartizione per le tipologie di spese già utilizzati nel vigente Statuto della Cassa Mutua, sempre nel rispetto delle fattispecie previste dall'art. 72 CCNL 21.05.2018, con particolare riferimento alle iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

Le somme eventualmente residue dopo i rimborsi delle spese di cui sopra, saranno destinate alle medesime fattispecie nell'anno 2019, sempre nel rispetto dei limiti stabiliti dal CCNL.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ARTICOLO 10 - NORMA FINALE E TRANSITORIA

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 **2013 - 15** e successive modifiche ed integrazioni, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione (e non delle sole schede di



valutazione) ai principi introdotti dal D. Lgs. n. 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi.

L'ulteriore verifica concernerà, sempre con l'intento di assicurare la rispondenza delle decisioni assunte al proprio interno alle norme legali e contrattuali in materia, se la metodologia di valutazione utilizzata nelle annualità antecedenti consenta di associare i giudizi e/o i punteggi derivanti dall'applicazione della metodologia suddetta da un lato alle competenze (comportamenti organizzativi) agite e dall'altro ai risultati conseguiti (anche non solo individualmente), alla scala di punteggi che, l'ente dovrà introdurre per assegnare le posizioni economiche.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti, avuto riguardo dell'art. 23 della metodologia integrata di valutazione del personale della Camera di Commercio di Padova adottato in data 30 maggio 2013 e successivi atti dirigenziali integrativi, concordano nel valutare l'apporto partecipativo dei dipendenti al raggiungimento della performance, ai fini dell'applicazione della franchigia fino a 42 giorni non prestati per la determinazione del minor periodo lavorato, ricalcolando il compenso incentivante la produttività esclusivamente per i giorni non prestati eccedenti i predetti 42 giorni.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Non presenti.



Allegato A

**FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2018
COSTITUZIONE**

RISORSE STABILI come da CCNL 21/05/2018 - art. 67

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	532.297,41
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. a)	0,00
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. b) rideterminazione Progressioni Economiche Orizzontali per incremento stipendio	13.942,10
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. c) RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota consolidata)	5.708,14
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. g) Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. h) Incremento dotazione organica (stabile e ricoperta)	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	551.947,65
RIDUZIONE RISORSE STABILI DESTINATE NEL 2017 A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	133.125,00
TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE	418.822,65

RISORSE STABILI come da CCNL 21/05/2018 - art. 67

CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97 (Sponsorizzazioni e MAP)	2.425,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. b) - Piani triennali di Razionalizzazione previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011	0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. c)	



le risorse destinate da future e specifiche disposizioni di legge	9.607,48
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. d)	
RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota anno 2018)	0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. e)	
risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. h)	
Integrazione definita in sede di contrattazione decentrata, sino ad un massimo di 1,2% del monte salari 1997 pari a L. 5.413.480.489 (escluso quota dirigenza) - Disponibilità di bilancio	33.549,95
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. i)	
Obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della performance	201.605,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 c. 1	
Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario precedente	15.985,75
TOTALE RISORSE VARIABILI	263.173,18
TOTALE RISORSE EVENTUALMENTE RIDOTTE PER RICONDURRE AL LIMITE ANNO 2016	
TOTALE RISORSE PER L'ANNO 2018	681.995,83
LIMITE RISORSE ANNO 2016 AI SENSI ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017	829.044,00
VERIFICA LIMITE RISORSE ANNO 2016 AI SENSI ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017	775.585,50



Allegato B

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2018
DESTINAZIONE

CCNL 21/05/2018		
Risorse stabili	418.822,65	
Risorse variabili	263.173,18	
TOTALE FONDO RISORSE PER L'ANNO 2018		681.995,83
CCNL 21/05/2018 - art. 68, comma 1		
a) Progressioni economiche consolidate		270.000,00
b) rideterminazione Progressioni Economiche Orizzontali per incremento stipendio		13.942,10
c) Risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto		45.830,00
d) Indennità ex VIII non assegnatari di posizioni organizzative		1.549,37
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER L'ANNO 2018		350.674,36
CCNL 21/05/2018 - art. 68, comma 2		
a) produttività collettiva		185.276,23
b) produttività individuale		105.202,31
c) particolari condizioni di lavoro		1.500,00
e) specifiche responsabilità		30.834,00
g) specifiche disposizioni di legge		9.607,48
j) progressioni economiche nell'anno di riferimento		18.254,34
TOTALE RISORSE RIPARTITE NELL'ANNO 2018		681.995,83

**INDENNITA' CHE COMPORTANO RESPONSABILITÀ ANNO 2018**

Responsabilità connessa alla valorizzazione delle Risorse Umane con particolare riferimento alla definizione del fabbisogno ed al benessere organizzativo del personale	2.000,00
Responsabilità connessa alla gestione del benchmarking e controllo di gestione	2.000,00
Responsabilità connessa ai processi di contabilizzazione dei proventi e alla liquidazione dei contributi a terzi	1.600,00
Responsabilità connessa alla complessità dello studio analisi ed interpretazione della normativa per la predisposizione di convenzioni e bandi per interventi camerali a favore delle imprese	1.000,00
Responsabilità connessa alle emissioni di sanzioni, procedure concorsuali e procedimenti d'ufficio	1.000,00
Responsabilità di procedimento complesso correlato agli adempimenti previsti dall'AIA e relativi alle verifiche dei requisiti delle attività regolamentate	333,33
Responsabilità connessa alla complessità della gestione della sezione RI relativa alla certificazione per l'estero Cert'O	2.000,00
Responsabilità connessa al rilascio di firma digitale, CNS, certificazione e bollatura	816,67
Responsabilità connessa all'effettuazione delle verifiche funzionali alla messa in funzionamento di uno strumento legale (verifica prima e collaudo) a scadenza fissa sui laboratori ed officine abilitati ai controlli sui cronotachigrafi e altri strumenti legali	2.000,00
Responsabilità connessa all'effettuazione delle verifiche a scadenza fissa sui laboratori ed officine abilitati ai controlli sui cronotachigrafi e altri strumenti legali	2.000,00
Responsabilità connessa alla complessità del procedimento di registrazione di marchi, disegni, modelli nonché alla ricezione di brevetti	2.000,00
Responsabilità connessa alla elaborazione di dati economico statistici sul sistema economico provinciale	1.000,00
Responsabilità di procedimento complesso connesso alla gestione delle indagini previste dall'ISTAT o da altri Enti nell'ambito del Programma Statistico Nazionale	2.000,00
Responsabilità connessa al coordinamento delle attività di pubblicazione dei prezzi rilevati dalla Camera	1.000,00



Responsabilità connessa alla formazione specialistica del personale camerale nell'utilizzo di strumenti gestionali, informatici e telematici	1.000,00
Responsabilità connessa allo svolgimento delle funzioni di cassiere camerale ai sensi dell'art. 43 del D.P.R. 254/2005	1.000,00
Responsabilità Servizio Gestione Web, Comunicazione, URP	2.500,00
Responsabilità Servizio Gestione Partecipazioni	833,33
Responsabilità Servizio Gestione Semplificazione Amministrativa e SUAP	2.500,00
Responsabilità Servizio Mediazione ed Arbitrato	2.250,00
Totale Indennità che comportano particolari responsabilità anno 2018	30.833,33



Allegato sub n. 2

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2018

INDENNITÀ DI DISAGIO ANNO 2018

Centralinista	
Provveditorato	300,00
Totale indennità di disagio 2018	300,00

INDENNITÀ DI RISCHIO E MANEGGIO DI VALORI ANNO 2018

Utilizzo Autovetture Camerali	
Provveditorato	100,00

Maneggio di valori	
Provveditorato	1.100,00
Totale indennità di rischio e maneggio di valori anno 2018	1.200,00

Link ad uso interno

