



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del Personale non dirigente  
della Camera di Commercio di Padova  
per il triennio 2019-2021**

**16 DICEMBRE 2019**



Il giorno **16 dicembre 2019**, presso la sede della Camera di Commercio di Padova, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione espressa con Determinazione Presidenziale d'Urgenza n. 42 del 16 dicembre 2019 e del parere positivo, a seguito dell'esame dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo siglato in data 10 dicembre 2019 per il personale non dirigente riferito al triennio 2019-2021 con annessa relazione tecnico-finanziaria n. 9 del giorno 13 dicembre 2019 del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, le parti negoziali composte da:

Tra

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

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

**R.S.U.**, nelle persone di:

BONCRISTIANO ANTONIO	
GIRALDIN SABRINA	
MALGARISE PAOLO	
ROSSINI SILVIA	
ZANARDI PAOLA	

**Organizzazioni sindacali**, nelle persone di:

RICCI ANDREA - CISL	
CILIGOT MAGAGNIN ENRICO - CGIL	
MANZATO ROBERTO - UIL	
BONCRISTIANO ANTONIO - CSA	

Sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo:



## PREMESSA

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio di Padova., accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e 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.

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:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

## Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge

3



vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, in particolare delibere di Giunta e Determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nelle modalità e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (alla R.S.U. e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali), di procedere a una valutazione approfondita del possibile impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dalla R.S.U. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è stilata una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Si rimanda all'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 per le materie oggetto di confronto.

### **Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti, quali la R.S.U. e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, e la delegazione di parte datoriale.

2. Si rimanda agli artt. 7, 8, 9, 10 del CCNL 21.5.2018 per le materie oggetto di contrattazione, per i tempi e le procedure e per le modalità di svolgimento della contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale.

La contrattazione integrativa si conforma alle esigenze di erogazione di alti livelli di qualità dei servizi e si configura come necessariamente funzionale al sistema di miglioramento della



Camera di Commercio di Padova secondo:

- 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, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dal patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;
- rispetto dei limiti specifici della contrattazione nazionale;
- rispetto dei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi.

Sotto il profilo normativo, inoltre, nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al D.Lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al D.Lgs. 165/2001, Testo Unico del Pubblico Impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

Nel frattempo questa Camera di Commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso di impostare in questi mesi una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

La presente intesa, dopo le fasi di informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.



CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DECENTRATO ANNO 2019 - 2021

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>7</b>
Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale	7
Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	7
<b>TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE</b>	<b>7</b>
Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo	7
Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/201 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]]	9
Articolo 5 - Criteri per la differenziazione del premio individuale [rif. art. 69 del CCNL 21/5/2018]]	11
Articolo 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	12
<b>TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ</b>	<b>15</b>
Articolo 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	15
Articolo 8 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1, di cui alla lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	17
Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2, lett. b)	20
Articolo 10 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	21
Articolo 11 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	21
<b>TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>22</b>
Articolo 12 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro... [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	22
Articolo 13 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2... [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	23
Articolo 14 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000...[rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	24
Articolo 15 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;[rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	25



Articolo 16 - Ferie e Riposi solidali ai sensi dell'art. 30 CCNL 21/05/2018	26
Articolo 17 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;...[rif. lett. q) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	26
Articolo 18 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;[rif. lett. r) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	26
Articolo 19 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;...[rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	27
<b>TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI</b>	<b>27</b>
Articolo 20 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi ...[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	27
Articolo 21 – Rimborsi spese per consumi energetici per i telelavoratori	28
Articolo 22 – Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 ...[rif. lett. u) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	28
Articolo 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ...[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]	28
<b>TITOLO VI - WELFARE INTEGRATIVO</b>	<b>31</b>
Articolo 24 – Welfare integrativo	31
<b>TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE</b>	<b>32</b>
Articolo 25– Vincoli ed interpretazione autentica	32
Articolo 26– Norma finale e transitoria	32
<b>DICHIARAZIONI CONGIUNTE</b>	<b>33</b>
<b>DICHIARAZIONI A VERBALE</b>	<b>33</b>

---

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.



## 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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 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.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. 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 DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1, FRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse come da allegato A avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di 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.

2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali: le progressioni economiche storiche, le quote di indennità di comparto, le indennità ex VIII qualifica funzionale (se dovuta);
- b. riservare risorse finanziarie di natura stabile a nuove progressioni economiche, in modo programmato nel tempo se possibile e in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo pari opportunità nell'individuare le categorie contrattuali nelle quali dar corso a tali progressioni;
- c. destinare ad attività svolte in particolari condizioni di lavoro, compensi che costituiscano un adeguato ristoro delle modalità di esecuzione, in ossequio alla normativa definita dal CCNL;
- d. destinare a dipendenti (non titolari di posizione organizzativa) a cui vengono attribuite particolari responsabilità, compensi che costituiscano un adeguato ristoro dell'assunzione di tale responsabilità;
- e. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli dipendenti al conseguimento dei risultati di lavoro, in modo da gratificarne l'apporto di ciascuno nell'ambito delle prevalenti destinazioni (organizzativa e individuale) e delle percentuali minime stabilite a tale fine dal CCNL del 21/05/2018.

3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis
- d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- e. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- f. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

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 <b>50,00 %</b>     |
| b) premi correlati alla performance individuale                 | almeno <b>30,00 %</b>     |
| c) indennità condizioni di lavoro/specifiche disposizioni legge | al massimo <b>5,00 %</b>  |
| d) compensi per specifiche responsabilità                       | al massimo <b>10,00 %</b> |

Nel rispetto dei criteri sopra indicati, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019 vengono destinate nella misura indicata nella tabella in allegato B, alla presente ipotesi di accordo.

Le parti concordano di riservare risorse di natura stabile alle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2019-2021 in misura almeno pari al 7% delle risorse decentrate disponibili.

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.

Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 01.04.1999, eventuali economie di parte stabile che emergessero a consuntivo (escluse quelle che la legge espressamente vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa), saranno rese disponibili per finanziare il Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

**ARTICOLO 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE [RIF. LETT. B) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/201 E ART. 69 DEL CCNL 21/5/2018]]**

La misurazione e valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali. La Camera valuta la performance organizzativa e quella individuale e, a tal fine, adotta e aggiorna annualmente - previo parere vincolante dell'OIV - il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione delle Prestazioni (S.M.V.P.).

Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa riguardano:



- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze dell'utenza;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo ed il mantenimento qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili riguardano obiettivi relativi:

- all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali deve essere 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;
- 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.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono invece collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.



L'attribuzione degli incentivi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo di gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

L'apporto individuale del dipendente è comunque valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, tenuto conto della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programma di produttività, nonché dei comportamenti organizzativi agiti.

Per l'anno 2019 i criteri di erogazione del compenso incentivante la produttività sono quelli indicati nell'art. 23 del Sistema Permanente di Valutazione adottato con determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30 maggio 2013.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b). La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene definita come indicato al successivo art. 5.

**ARTICOLO 5 - CRITERI PER LA DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE [RIF. ART. 69 DEL CCNL 21/5/2018]]**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21.5.2018, per il triennio 2019- 2021 le Parti concordano di riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato nella valutazione sia della qualità del contributo alla performance della propria unità organizzativa, sia dei comportamenti organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

All'interno di ciascuna Area camerale, la quota massima di personale con valutazioni più elevate a cui poter riconoscere la maggiorazione del premio individuale è pari al 10% del



personale assegnato all'Area, come stabilito dalle Parti, in rappresentanza delle diverse categorie di inquadramento.

In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al dipendente che nell'anno precedente avrà conseguito la valutazione più elevata rispetto alla prestazione individuale. In caso di ulteriore pari merito si adotterà il medesimo criterio con riferimento ai due anni ancora precedenti.

**ARTICOLO 6 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE [RIF. LETT. C) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]**

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 all'interno del contesto camerale. 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 diverse posizioni economiche, 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:
  - a. **competenze**, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini 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;
  - b. **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;

*(aggiuntivi eventuali)*

- c. **esperienze professionali maturate**, intendendo per tali gli eventi significativi



che caratterizzano l'excurtus professionale del dipendente (quali, a titolo esemplificativo, lavori svolti, progetti e/o iniziative di ente e/o di area partecipate, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, con compiti di supporto tecnico ovvero in rappresentanza dell'ente), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;

- d. competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione e da parte di soggetti attuatori della formazione attraverso metodologie innovative di cui agli articoli 49 ter comma 3 e 4 del CCNL 2016-2018 (formazione a distanza, sul posto di lavoro, comunità di apprendimento e di pratica, percorsi di formazione comuni con altri enti o amministrazioni) e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria e al profilo di appartenenza.

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.

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.

Per l'anno 2019 valgono i seguenti criteri:

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 2019, 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 01.05.2019, 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. in caso di assenza di un anno nel triennio di valutazione della performance individuale verrà considerata la media del biennio valorizzato ai fini della valutazione della performance individuale;
5. in caso di assenza di un anno nel triennio di valutazione della performance individuale per quanto concerne la valutazione delle competenze si fa riferimento alla valutazione delle competenze dell'anno più recente nel triennio utile per quella posizione economica nella categoria di appartenenza
6. individuazione dei beneficiari in base all'ordine di graduatoria, distinto per categoria di appartenenza (punteggio più alto);
7. 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;

8. 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;
9. l'anzianità di servizio di ruolo viene calcolata al 1 gennaio dell'anno di riferimento;
10. 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, 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.

Per il biennio 2020 - 2021 le Parti definiranno i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nel rispetto del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

### **TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ**

**ARTICOLO 7 - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS, ENTRO I VALORI MINIMI E MASSIMI E NEL RISPETTO DEI CRITERI IVI PREVISTI, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE [RIF. LETT. D) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]]**

1. 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 di attività polifunzionale del personale di categoria A** 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 8 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES COMMA 1, DI CUI ALLA LETT. F) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018)]**

1. I criteri generali sono definiti in coerenza, opportunamente semplificati, con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di Commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL.
4. Ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 il compenso annuo non può superare l'importo annuo lordo di € 3.000,00.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita per posizioni di lavoro caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione ed esercizio di responsabilità non collegate al semplice svolgimento di compiti e mansioni già ordinariamente previste nel profilo posseduto.
6. Il grado di responsabilità è determinato dal Segretario Generale che, d'intesa con i dirigenti, dovrà applicare i seguenti fattori di valutazione:

1. Il fattore "**competenza direzionale**" quale somma totale di conoscenze e capacità comunque acquisite necessarie per ricoprire adeguatamente tale posizione di responsabilità.

Ha tre dimensioni:

- a. preparazione tecnica: ampiezza e/o profondità di conoscenze ed esperienze in campo tecnico, giuridico, amministrativo per studiare, impostare e realizzare azioni e comprenderne/verificarne i risultati;
- b. competenza manageriale: ampiezza della competenza necessaria per pianificare, integrare e coordinare funzioni pubbliche o programmi/progetti, servizi/processi, singoli procedimenti e compiti/attività specifiche;
- c. capacità nelle relazioni umane: necessaria per sviluppare e/o mantenere rapporti con



interlocutori interni/esterni o per sviluppare, motivare e gestire risorse umane.

2. Il fattore "**complessità decisionale**" si collega al grado di autonomia decisionale di cui la specifica posizione di responsabilità effettivamente dispone, alla frequenza con cui si affrontano situazioni problematiche ad alto livello di complessità, alla presenza di problemi che assumono forme inedite o difficilmente riconducibili a soluzioni standard.

Ha tre dimensioni:

- a. autonomia decisionale: numero e importanza di atti formali a rilevanza esterna assunti direttamente, esistenza di deleghe decisionali esplicite e formali da parte del dirigente;
- b. difficoltà nel problem solving: frequenza con cui si presentano problemi tecnici, amministrativi, gestionali che assumono forme inedite o non riconducibili a situazioni standard; presidio di problematiche e funzioni di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente;
- c. incertezza e variabilità del contesto decisionale: oggettiva difficoltà a ricondurre i problemi a routine organizzative; variabilità regole tecniche, norme, giurisprudenza, prassi applicative.

3. Il fattore "**responsabilità**" deriva dal rischio decisionale che si affronta nella posizione di responsabilità occupata e dalla necessità conseguente di possedere un elevato orientamento al risultato ed una spiccata capacità di affrontare, con padronanza, situazioni critiche.

Ha due dimensioni:

- a. responsabilità di risultato: assegnazione formalizzata di obiettivi sfidanti, complessi e verificabili; esistenza di procedure formalizzate di verifica degli obiettivi e di una specifica responsabilità di risultato, collegata alla valutazione delle prestazioni; elevato livello di attenzione esterna ai risultati;
- b. responsabilità di processo: assunzione concreta e specifica di responsabilità amministrativa verso l'ente e/o nei confronti di terzi, rischio di causare danno all'ente o a terzi, rilevanza economica degli interessi.

I suddetti fattori, declinati nelle rispettive dimensioni, sono di seguito esplicitati:

Fattore	Dimensione	Scala di valutazione	Punteggi
Competenza Direzionale	Preparazione Tecnica	(0-5) minima; (5 -10) media; (11 -15) ampia	15
	Competenza manageriale	(0-5) minima; (5 -10) media; (11 -15) ampia	15



	Capacità nelle relazioni umane	(0-5) minima; (5 -10) media; (11 -15) ampia	15
<b>SUBTOTALE COMPETENZA DIREZIONALE</b>			<b>45</b>
<b>Complessità decisionale</b>	Autonomia decisionale	(1 - 3) semplice; (4 - 6) media; (7 - 10) elevata	10
	Difficoltà nel problem solving	(1 - 3) semplice; (4 - 6) media; (7 - 10) elevata	10
	Incertezza e variabilità del contesto decisionale	(1 - 3) semplice; (4 - 6) media; (7 - 10) elevata	10
<b>SUBTOTALE COMPLESSITÀ' DECISIONALE</b>			<b>30</b>
<b>Responsabilità</b>	Responsabilità di risultato	(1 -3) remota; (4-6) media; (7 -10) primaria	10
	Responsabilità di processo	(0 -5) remota; (6-10) media; (11 -15) primaria	15
<b>SUBTOTALE RESPONSABILITÀ'</b>			<b>25</b>
<b>TOTALE</b>			<b>100</b>

7. Dopo aver effettuato l'analisi della specifica responsabilità e avendone tradotto in punteggio il "peso", in base alle risorse finanziarie a disposizione per l'indennità di specifica responsabilità viene creato un rapporto tra punteggio e importo.

In base al punteggio finale, le varie specifiche responsabilità vengono aggregate in varie "fasce" di diverso peso, il quale viene conseguentemente tradotto in valore economico corrispondente alla "indennità di specifica responsabilità".

Vengono individuate quattro fasce di punteggio di diverso peso a cui corrispondono quattro livelli economici di indennità di specifica responsabilità. Le fasce di punteggio sono classificate in ordine di importanza dalla fascia più importante a quella di minore importanza:

Fascia A: avendo punteggio tra 65 e 79 punti

Fascia B: avendo punteggio tra 59 e 64 punti

Fascia C: avendo punteggio tra 54 e 58 punti

Fascia D: avendo punteggio tra 50 e 53 punti



Fascia E: avendo punteggio tra 45-49.

8. In particolare si evidenziano in via esemplificativa le seguenti responsabilità:

Per il personale di categoria D:

- o responsabilità di conduzione di Servizio da parte di funzionari non titolari di Posizione Organizzativa;
- o responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari
- o responsabilità di funzioni/procedimenti/attività lavorative caratterizzati da particolare complessità, autonomia e/o interesse dell'Ente

Per il personale di categoria C:

- o incaricati nell'assistenza e nella formazione specialistica del personale camerale nell'utilizzo di strumenti gestionali, informatici e telematici particolarmente innovativi e di caratura strategica per l'Ente (Google Apps, Libreoffice ecc.)
- o responsabilità derivanti dalle funzioni di cassiere camerale ai sensi dell'art. 43 del D.P.R. 254/2005 e all'orientamento della Corte di Conti del Veneto sul giudizio di conto per le Camere di Commercio (sentenza di scarico n. 202/2013 e relative notifiche preliminari)
- o responsabilità derivante dalla verbalizzazione e dai compiti di supporto agli organi in occasione delle sedute di Giunta e Consiglio

9. Le specifiche responsabilità sono individuate, valutate e graduate con atto del Segretario Generale e conferite con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario Generale. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

10. L'indennità di responsabilità verrà erogata tenendo conto delle responsabilità effettivamente ricoperte.

11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

**ARTICOLO 9 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES COMMA 2, LETT. B)**



1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, lett b) del CCNL 21.05.2018 può essere riconosciuta un'indennità di importo massimo non superiore ad € 350,00 lordi annui, al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

2. In applicazione del comma 1 del presente articolo, le parti concordano di stabilire una indennità al personale di categoria C addetto all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, individuando un importo pari a € 350,00 annui lordi, da erogare al termine dell'annualità.

**ARTICOLO 10 - LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie;

**ARTICOLO 11 - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. H) E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA [RIF. LETT. J) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]]**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i compensi previsti, a titolo non esaustivo, all'art. 18 c. 1 lett. h) primo capoverso del CCNL 21.5.2018.
2. I compensi professionali dovuti all'avvocato responsabile dell'Ufficio Legale a seguito di sentenza o decisione favorevole all'Ente, ai sensi del Disciplinare relativo alle attività dell'Ufficio Legale, alimentano, a consuntivo, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 21.05.2018 e vengono impegnate al comma 2 lett. e) dell'art.





68 del C.C.N.L. 21.05.2018, a titolo di incremento della retribuzione di risultato quale titolare di posizione organizzativa;

3. Le Parti concordano che la retribuzione di risultato spettante al funzionario titolare di posizione organizzativa a conclusione del processo di valutazione sia ridotta, nel caso in cui il compenso professionale attribuito per sentenze favorevoli sia superiore al triplo di tale retribuzione di risultato, con la seguente graduazione:

3.1 fino al quadruplo si procederà alla corresponsione dell'80% della retribuzione di risultato spettante

3.2 dal quadruplo al quintuplo si procederà alla corresponsione del 60% della retribuzione di risultato spettante

3.3 oltre il quintuplo si procederà alla corresponsione del 40% della retribuzione di risultato spettante.

4. Le Parti si impegnano a definire con successivo accordo la destinazione delle somme decurtate in esito all'abbattimento della retribuzione di risultato in applicazione al presente articolo, nel rispetto delle percentuali di utilizzo delle risorse del fondo definite all'art. 3 comma 3 del presente contratto.

#### **TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

---

##### ***ARTICOLO 12 – LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO... [RIF. LETT. M) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]***

---

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

2. 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.

23



3. 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.

4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

5. 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 dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio 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.

7. 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.

**ARTICOLO 13 – ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 2... [RIF. LETT. N) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]]**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare, come previsto dall'art. 53 c. 2 del CCNL 21.5.2018, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.





2. Le Parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente massimo di cui all'art. 53 comma 8 CCNL 21.05.2018 al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) ovvero conviventi ovvero portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado, che si trovino nelle seguenti situazioni, debitamente documentate anche attraverso le strutture territorialmente competenti:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente punto;
  - le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente punto;
1. le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente punto, derivanti dalle seguenti patologie:
- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o
  - perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Nell'individuazione del contingente annualmente la Camera di Commercio avrà riguardo della situazione organizzativa.

**ARTICOLO 14 – LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE, AI SENSI DELL'ART. 38-BIS DEL CCNL DEL 14.9.2000...[RIF. LETT. O) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]]**



1. La banca delle ore consente di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con apposito conto ore individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le Parti concordano di stabilire che il limite complessivo del conto ore individuale sia pari a 40 ore annue.
4. Per ciascun anno, eventuali risparmi accertati a consuntivo in sede di utilizzo delle somme destinate al pagamento dei compensi per lavoro straordinario, sono destinati ad incrementare le risorse di cui all'art.67 comma 3 lett. e) del CCNL 21.05.2018.

**ARTICOLO 15 – CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA, AL FINE DI CONSEGUIRE UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE; [RIF. LETT. P) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]**

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle



precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare di gestione della Camera e concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un' istanza adeguatamente motivata.

**ART. 16 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI, AI SENSI DELL'ART. 30 DEL CCNL 21/5/2018**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere in tutto o in parte, ad altro dipendente, le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le 4 settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell' art.10 del D.Lgs. n. 66/2003, e/o uno o più giorni di riposo per festività soppresse.
2. Le motivazioni sono quelle indicate al comma 1 dell'art.30 del CCNL 21.5.2018.
3. Per le modalità di cessione delle ferie si richiamano le disposizioni dell'art. 30 del CCNL 21.05.2018.

**ARTICOLO 17 – ELEVAZIONE DEL PERIODO DI 13 SETTIMANE DI MAGGIORE E MINORE CONCENTRAZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODALE, AI SENSI DELL'ART. 25, COMMA 2;...[RIF. LETT. Q) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]**

Al momento non utilizzato. Le Parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso venga attivato l'istituto

**ARTICOLO 18 – INDIVIDUAZIONE DELLE RAGIONI CHE PERMETTONO DI ELEVARE, FINO AD ULTERIORI SEI MESI, L'ARCO TEMPORALE SU CUI È CALCOLATO IL LIMITE DELLE 48 ORE SETTIMANALI MEDIE, AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 2;[RIF. LETT. R) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]**



Al momento non si individuano ragioni per aumentare l'arco temporale di calcolo

**ARTICOLO 19 – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 38 DEL CCNL DEL 14.9.2000;...[RIF. LETT. S) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]]**

1. L'art. 38 comma 3 del CCNL 14.9.2000 prevede che, per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14. comma 4 del CCNL dell'1 .4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
2. La Camera di Commercio consta di 107 posti nella dotazione organica ed il 2% corrisponde a 2 unità di personale che potrebbero effettuare prestazioni di carattere straordinario nelle circostanze e con le motivazioni sopra richiamate.
3. Le Parti, prendono atto di quanto previsto e riconoscono le esigenze eccezionali nelle funzioni di staff del Presidente e del Segretario generale, concordano che per l'anno 2019 venga riconosciuta la possibilità di effettuare lavoro straordinario a 2 unità, fermo restando che non si superi lo stanziamento previsto a bilancio:
  - fino al limite massimo di 250 ore pro-capite per per le funzioni di staff del Presidente e del Segretario generale.

**TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**ARTICOLO 20 – RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI ...[RIF. LETT. T) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]]**

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del



rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

#### **ARTICOLO 21 – RIMBORSI SPESE PER CONSUMI ENERGETICI PER I TELELAVORATORI**

1. Al dipendente assegnato al telelavoro viene riconosciuto a decorrere dal mese di gennaio 2020 un rimborso forfettario per i maggiori consumi energetici e telefonici dovuti alla postazione di lavoro installata presso il proprio domicilio, pari a € 45,00 lordi mensili.

Le parti si impegnano a rivedere il presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative, novità introdotte dai futuri CCNL o eventuali nuove esigenze che dovessero emergere, fermo restando in ogni caso il rispetto di obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

#### **ARTICOLO 22 – INCREMENTO DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 15, COMMA 5 ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, OVE IMPLICANTE, AI FINI DELL'OSSERVANZA DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS. N. 75/2017, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 ...[RIF. LETT. U) DEL COMMA 4 DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]**

Al momento non sono previste variazioni delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

#### **ARTICOLO 23 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ...[RIF. LETT V) DEL COMMA 4**



**DELL'ART. 7 DEL CCNL 21/5/2018]**

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").

2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede di informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 4 del presente contratto decentrato.

4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
- 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.

5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra



prestazione richiesta e prestazione resa

- rendere le persone incaricate di posizione organizzativa 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
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
- migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente

6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi

9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.



10. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

## TITOLO VI - WELFARE INTEGRATIVO

### ARTICOLO 24 – WELFARE INTEGRATIVO

La Camera di Commercio di Padova disciplina in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

#### **a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;**

Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- asilo nido;
- scuole materne;
- servizi integrativi di mensa;
- trasporto scolastico;
- trasporto pubblico locale a favore del dipendente e dei figli del dipendente;
- spese sanitarie
- supporti/ausili a familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni).

#### **b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;**

Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- borse di studio;
- libri scolastici e universitari;
- rette universitarie o scolastiche;

#### **c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale**

Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro famigliari, con finalità di educazione, istruzione e assistenza sociale. I servizi possono essere i seguenti:

- assistenza sociale (es. babysitter, badante, ecc.);





- iscrizione a corsi di interesse per la crescita professionale del dipendente;
- iscrizione a corsi di interesse culturale e ricreativo;
- iscrizione a corsi di carattere sportivo nell'ambito del mantenimento psicofisico, comprensivi dei relativi supporti ed attrezzature.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente nell'anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

La concessione dei benefici negli ambiti di intervento sopra illustrati verrà declinata in uno specifico piano di Welfare.

## **TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

### **ARTICOLO 25 – VINCOLI ED INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei limiti e dei vincoli di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione collettiva nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli art. 1339 e 1419 c. 2 del Codice Civile.
3. In caso di controversie in merito all'applicazione del presente CCDI, le parti condividono l'opportunità di confrontarsi al fine di giungere ad una interpretazione autentica della materia oggetto della controversia.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

### **ARTICOLO 26 – NORMA FINALE E TRANSITORIA**

1. Le materie non trattate dal presente accordo compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, saranno oggetto di successiva intesa.
2. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di nuove eventuali disposizioni legislative o novità introdotte da futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.



## 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, per l'anno 2019, 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.

L'Amministrazione si impegna, d'intesa con la R.S.U. e le OO.SS., a costituire un Comitato di gestione per la valutazione delle richieste pervenute per l'accesso al Welfare integrativo, come definito annualmente nel piano attuativo adottato ai sensi dell'art. 24 del presente contratto. Nel piano attuativo sarà verificata previa specifica interlocuzione con Unioncamere Italiana e l'Aran la possibile e più corretta declinazione del rimborso delle spese sanitarie quale iniziativa di sostegno al reddito della famiglia nel rispetto dell'art. 72 comma 3 CCNL 21.05.2018

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*



ALLEGATO A

**FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2019  
COSTITUZIONE**

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

<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017</b>	<b>532.297,41</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. a)</b>	<b>8.985,60</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. b)</b> rideterminazione Progressioni Economiche Orizzontali per incremento stipendio	<b>14.490,32</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. c)</b> RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota consolidata)	<b>9.185,46</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. g)</b> Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	<b>0,00</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. h)</b> Incremento dotazione organica (stabile e ricoperta)	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>564.958,79</b>
<b>RIDUZIONE RISORSE STABILI DESTINATE NEL 2017 A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO</b>	<b>133.125,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE</b>	<b>431.833,79</b>

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

<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97 (Sponsorizzazioni)	<b>0,00</b>
<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. b)</b>	



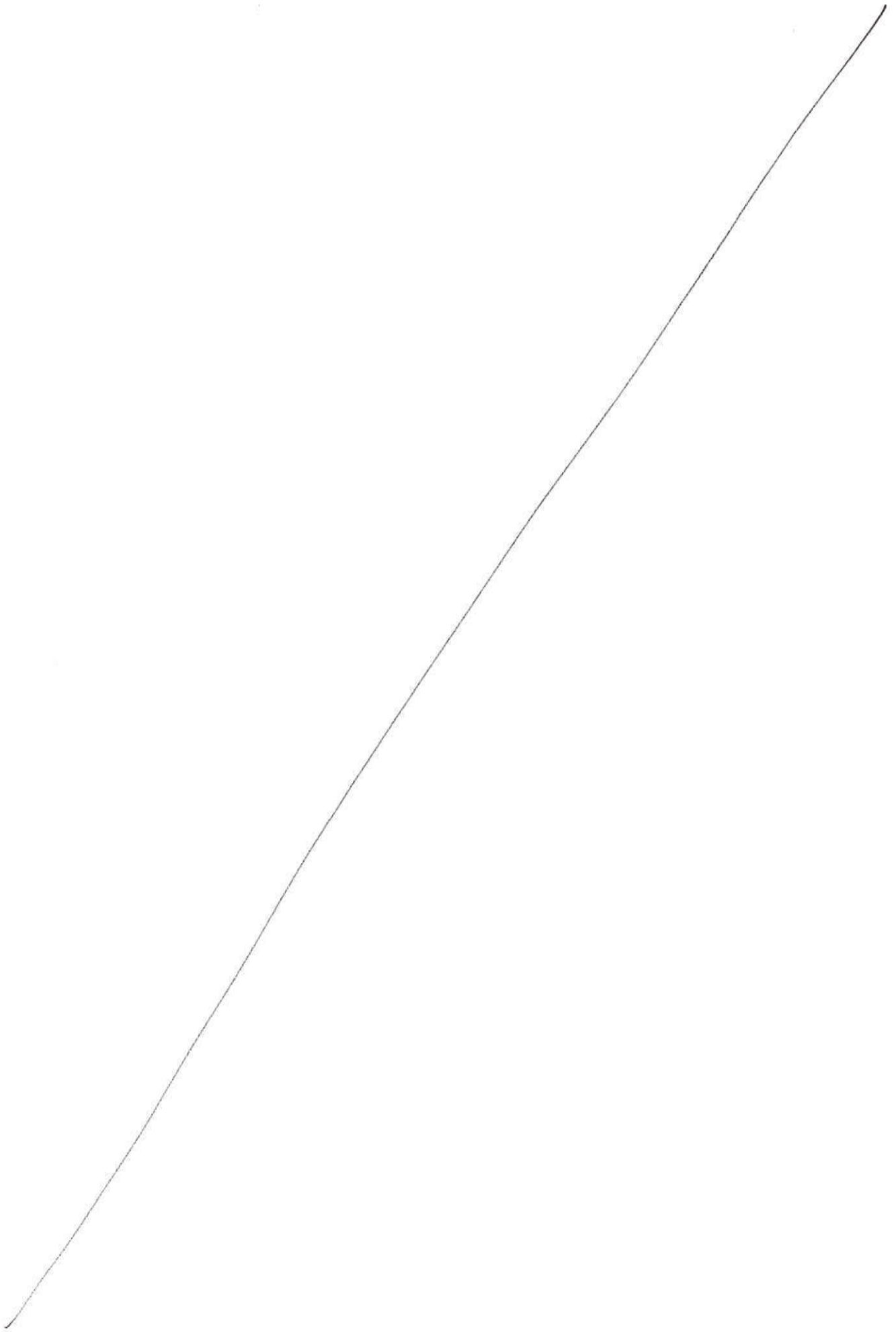
- Piani triennali di Razionalizzazione previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011	8.844,85
<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. c)</b>	
le risorse destinate da future e specifiche disposizioni di legge	0,00
<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. d)</b>	
RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota anno 2018)	2.715,22
<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. e)</b>	
risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	25.848,06
<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. h)</b>	
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
<b>CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. i)</b>	
Obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della performance	220.050,00
<b>CCNL 21/05/2018 art. 68 c. 1</b>	
Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario precedente	6.766,07
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>297.774,15</b>
<b>TOTALE RISORSE EVENTUALMENTE RIDOTTE PER RICONDURRE AL LIMITE ANNO 2016</b>	
<b>TOTALE RISORSE PER L'ANNO 2019</b>	<b>729.607,94</b>
<b>LIMITE RISORSE ANNO 2016 AI SENSI ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017</b>	<b>829.044,00</b>
<b>VERIFICA LIMITE RISORSE ANNO 2016 AI SENSI ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017</b>	<b>797.798,04</b>

ALLEGATO B



**FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**  
**ANNO 2019**  
**DESTINAZIONE**

<b>CCNL 21/05/2018</b>		
<b>Risorse stabili</b>	431.833,79	
<b>Risorse variabili</b>	297.774,15	
<b>TOTALE FONDO RISORSE PER L'ANNO 2019</b>		<b>729.607,94</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 68, comma 1</b>		
<b>a) Progressioni economiche consolidate</b>		272.665,38
<b>b) rideterminazione Progressioni Economiche Orizzontali per incremento stipendio</b>		14.490,32
<b>c) Risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto</b>		44.754,62
<b>d) Indennità ex VIII non assegnatari di posizioni organizzative</b>		1.032,96
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER L'ANNO 2019</b>		<b>396.664,66</b>
<b>CCNL 21/05/2018 - art. 68, comma 2</b>		
<b>a) produttività collettiva</b>		197.165,26
<b>b) produttività individuale</b>		118.999,40
<b>c) particolari condizioni di lavoro</b>		1.500,00
<b>e) specifiche responsabilità</b>		39.000,00
<b>g) specifiche disposizioni di legge</b>		0,00
<b>progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno di</b>		
<b>j) riferimento</b>		40.000,00
<b>TOTALE RISORSE RIPARTITE NELL'ANNO 2019</b>		<b>729.607,94</b>





## DICHIARAZIONI A VERBALE DELLA RSU

Il personale, riunito in assemblea il giorno 10 dicembre ha delegato la RSU a chiedere che il comitato di gestione per il Welfare integrativo citato nelle dichiarazioni congiunte e che dovrà occuparsi di declinare le possibilità di contributo del Welfare sia un comitato paritetico;

L'assemblea chiede inoltre di porre una scadenza di lavori per arrivare ad una proposta di ripartizione del Welfare entro febbraio.

La RSU

Polo Molpaire  
Paolo Quaranti  
Stefano Baccan  
Sabina Ginaldi  
Flora Rossi

