



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Personale non dirigente
della Camera di Commercio di Padova
anno 2020**

22 DICEMBRE 2020



Il giorno **22 dicembre 2020**, presso la sede della Camera di Commercio di Padova, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione espressa con Delibera di Giunta n. 192 del 18 dicembre 2020, e del parere positivo, a seguito dell'esame dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo siglato in data 17 dicembre 2020 per il personale non dirigente riferito all'anno 2020 con annesse relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa n. 18 del giorno 18 dicembre 2020 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	
ROSSINI SILVIA	
GIRALDIN SABRINA	
MALGARISE PAOLO	
ZANARDI PAOLA	

Organizzazioni sindacali, nelle persone di:	
CARMIGNATO LUISA	
RICCI ANDREA	
MANZATO ROBERTO	
BONCRISTIANO ANTONIO	

Sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo:



PREMESSA

Con la presente intesa, riguardante materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, si intendono disciplinare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nell'annualità corrente per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per le altre diverse modalità di utilizzo come stabilito dall'art. 68 e ss. del CCNL 21.5.2018.

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 **751.187,58** come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse dal Segretario Generale e dalla Giunta camerale nel rispetto delle direttive fornite dalla stessa Giunta Camerale nella seduta del 19 ottobre 2020.

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro 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).

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve assicurare una prevalente destinazione delle risorse variabili 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 di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21.05.2018 nonché quelle si ritiene di integrare o perfezionare per la parte normativa del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 -2021 sottoscritto in data 16 dicembre 2019.

9
fuo

per

per
B
H
M



CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO ANNO 2020

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale	5
Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE	5
Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo	5
Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	7
Articolo 5 - Criteri per la differenziazione del premio individuale	8
Articolo 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	9
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ	11
Articolo 7 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	11
Articolo 8 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1	11
TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	15
Articolo 9 -Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	15
TITOLO V - WELFARE INTEGRATIVO	17
Articolo 10 - Welfare integrativo	17
TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE	18
Articolo 11 – Norma finale e transitoria	18
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	18
DICHIARAZIONI A VERBALE	19



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 1/1/2020-31/12/2020 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

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

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

[Handwritten signature in black ink]



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

Nel rispetto dei criteri sopra indicati, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2020 vengono destinate nella misura indicata nella tabella in allegato B, al presente accordo.

Le parti concordano di riservare risorse di natura stabile alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 in misura almeno pari al 5% 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 del presente 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

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 2020 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 DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE

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.

Per l'anno 2020 si applica la metodologia del sistema di misurazione e valutazione integrata con quanto previsto dall'Atto Gestionale del Segretario Generale n. 48 del 27 maggio 2020.



ARTICOLO 6 - 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 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;
 - c. esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excursus 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

[Handwritten signatures and initials in the bottom left corner]

[Handwritten signature in the bottom right corner]



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 2020 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 2020, 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 01.01.2020, 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 l'anno 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, NONCHÉ DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE

Per il 2020 si conferma la disciplina di cui all'art. 7 CCDI 16 dicembre 2019 per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

ARTICOLO 8 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES COMMA 1

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

[Handwritten signatures and initials in the bottom left margin]

[Handwritten signature in the bottom right margin]



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
SUBTOTALE COMPETENZA DIREZIONALE			45
Complessità decisionale	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
SUBTOTALE COMPLESSITÀ' DECISIONALE			30
Responsabilità	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
SUBTOTALE RESPONSABILITÀ'			25
TOTALE			100

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 cinque fasce di punteggio di diverso peso a cui corrispondono cinque 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

Fascia B

Fascia C

Fascia D

Fascia E

A ciascuna fascia così determinata verrà collegata una scala parametrica al fine di individuare il corrispondente valore della specifica responsabilità. Sulla base delle risorse annualmente destinate all'indennità per specifiche responsabilità verrà calcolato un importo base sulla base della seguente formula:

$$IB = F(RE) / [1 \cdot n(A) + (1-x) \cdot n(B) + (1-y) \cdot n(C) + (1-z) \cdot n(D) + (1-w) \cdot n(E)]$$

dove:

IB importo base

F (RE) - Risorse destinate alle specifiche responsabilità

x,y,z,w - Differenza parametrica rispetto alla fascia massima A pari a 1

n(A) n(B) n(C) n(D) n(E) numero specifiche responsabilità rispettivamente in fascia A,B,C,D, E

L'importo della specifica responsabilità di ciascuna posizione è quindi calcolato moltiplicando l'importo base per il parametro corrispondente alla fascia in cui è collocata la posizione.

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 discarico 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. A tal riguardo, la stessa indennità verrà ricalcolata in caso di un minor periodo lavorato nell'anno, esclusivamente per i giorni di lavoro non prestati eccedenti una franchigia fino a 42 giorni.

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.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ARTICOLO 9 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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 citate 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

13/07/2014
Am Pd
[Signature]

[Signature]

[Signature]



rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

11. Per l'anno 2020 si applica la metodologia del sistema di misurazione e valutazione integrata con quanto previsto dall'Atto Gestionale del Segretario Generale n. 48 del 27 maggio 2020.

TITOLO V - WELFARE INTEGRATIVO

ARTICOLO 10 - 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);
- interessi per la cessione del quinto dello stipendio per l'acquisto di beni durevoli e per interventi sulla propria abitazione.

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;
- rette universitarie per corsi cui è iscritto il dipendente (per corsi che abbiano attinenza e utilità rispetto all'attività lavorativa o alle competenze assegnate all'ente).

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente nell'anno 2019, 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 V - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ARTICOLO 11 – NORMA FINALE E TRANSITORIA

1. 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 **2019 - 2021** e successive modifiche ed integrazioni, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale.

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 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

Facendo seguito all'incontro tenutosi la scorsa settimana per la firma del contratto CCDI provvisorio la RSU chiede di poter aggiungere a verbale le seguenti note:

- contrarietà rispetto all'inclusione delle sole facoltà universitarie che abbiano attinenza e utilità rispetto all'attività lavorativa o alle competenze assegnate all'ente.
- disponibilità a valutare l'inserimento nel contratto definitivo o nel piano welfare per l'anno 2020 le nuove spese segnalate dai colleghi tramite il sondaggio.

Sabina Giraldi
Alessandro
Paolo Malpavica
Paolo Zanoni



Allegato A

**FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2020
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)	8.985,60
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. b) rideterminazione Progressioni Economiche Orizzontali per incremento stipendio	14.490,32
CCNL 21/05/2018 - art. 67, comma 2 lett. c) RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota consolidata)	16.091,23
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 **571.864,56**

**RIDUZIONE RISORSE STABILI DESTINATE NEL 2017 A
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO** **133.125,00**

TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE **438.739,56**

RISORSE VARIABILI 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 **0,00**

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signature on the right margin.



(Sponsorizzazioni)	
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	3.913,90
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. d)	
RIA ed assegni ad personam personale cessato (quota anno 2018)	2.933,95
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. e)	
risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	24.855,80
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	252.350,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 c. 1	
Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario precedente	3.022,96
TOTALE RISORSE VARIABILI	320.626,56
TOTALE RISORSE EVENTUALMENTE RIDOTTE PER RICONDURRE AL LIMITE ANNO 2016	8.178,54
TOTALE RISORSE PER L'ANNO 2020	751.187,58
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	829.044,00



Allegato B

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2020
DESTINAZIONE

CCNL 21/05/2018		
Risorse stabili	438.739,56	
Risorse variabili	312.448,02	
TOTALE FONDO RISORSE PER L'ANNO 2020		751.187,58
CCNL 21/05/2018 - art. 68, comma 1		
a) Progressioni economiche consolidate	310.786,39	
b) rideterminazione Progressioni Economiche Orizzontali per incremento stipendio	14.490,32	
c) Risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto	48.098,07	
d) Indennità ex VIII non assegnatari di posizioni organizzative	774,36	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER L'ANNO 2020		377.038,44
CCNL 21/05/2018 - art. 68, comma 2		
a) produttività collettiva	196.513,01	
b) produttività individuale	113.111,53	
c) particolari condizioni di lavoro	1.500,00	
e) specifiche responsabilità	41.000,00	
g) specifiche disposizioni di legge	3.913,90	
progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno di j) riferimento	21.000,00	
TOTALE RISORSE RIPARTITE NELL'ANNO 2020		751.187,58



Link ad uso interno

14
8
14

Seco juu

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
14

