



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PADOVA

Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della CCIAA di Padova per il triennio 2023-2025 ed economico 2024

MODULO I - Scheda 1.1

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

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | Preintesa 25/11/2024 |
| Periodo temporale di vigenza | 01.01.2024 – 31.12.2024 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica Presidente: dr. Roberto Crosta Componenti: dr. Andrea Malagugini, dr.ssa Roberta Tonellato, dr. Pier Andrea Zaffoni, dr. Antonio Palmieri Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none">○ Ambito di applicazione e norma generale○ Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto○ Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo○ Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance○ Criteri per la differenziazione del premio individuale○ Definizione delle procedure per le progressioni economiche○ Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle progressioni economiche○ Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ○ Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro○ Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022○ Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento all'attribuzione degli incentivi alle funzioni |



| | |
|--|---|
| | <p>tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ○ Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza○ Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute, sicurezza e benessere sul lavoro○ Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo○ Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 |
|--|---|

| | |
|---|--|
| | <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> |
| <p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p> | |
| <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>Con deliberazione n. 4 del 30 gennaio 2024 e i successivi aggiornamenti di cui alle deliberazioni n. 23 del 26 marzo 2024 e 140 del 10 settembre scorso è stato adottato il Piano integrato dell'attività e dell'organizzazione 2024-2026.</p> <p>La Relazione della Performance sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> | <p>Nessuna osservazione</p> |



che il presente contratto concerne il periodo 01/01/2023-31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es.: n° delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

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.

Articolo 4: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le parti convengono che, per l'anno 2024, 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. Il predetto sistema di valutazione e misurazione della performance è orientato alla selettività e alla meritocrazia escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

Ai dipendenti che conseguono 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 81 co.2 CCNL 16/12/2022.

Per gli anni successivi, con il supporto metodologico dell'Organismo Indipendente di Valutazione e previo confronto con le Organizzazioni sindacali, si provvederà all'adeguamento dell'attuale Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance alla nuova metodologia di valutazione, dettata dal D.Lgs. 74/2017 (*tenuto conto del quadro normativo e contrattuale di riferimento nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e ripresi da Unioncamere Italiana attraverso linee guida per l'intero sistema camerale*) al fine di renderlo idoneo ad evidenziare l'apporto del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione chiarendo, a ciascuno, le aspettative in termini di risultati e comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali e manageriali, premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti e contribuendo, in tal modo, a mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità della Camera di Commercio.

Articolo 5: Criteri per la differenziazione del premio individuale

Le Parti hanno concordato di riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più elevato una maggiorazione del premio individuale nella misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. All'interno di ciascuna Area dirigenziale 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, in rappresentanza delle diverse aree di inquadramento.

Per l'anno 2024 si applica la metodologia del sistema di misurazione e valutazione integrata secondo quanto previsto dall'Atto Gestionale del Segretario Generale n. 48 del 27 maggio 2020.

Articolo 7: Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle progressioni economiche

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, nella stessa o altra amministrazione del comparto delle Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 CCNL 16.11.2022.

La ponderazione dei detti criteri è stata così concordata:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: 45%;
- esperienza professionale: 40%;
- ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi: 15%

Anche per l'anno 2024, il criterio della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite prenderà in considerazione i punteggi ed i giudizi derivanti dalla vigente metodologia di valutazione adottata con determinazione del Segretario Generale n. [42 del 30.05.2013](#) relativamente alle competenze agite



abbinandoli ai risultati conseguiti individualmente per il triennio 2020-2022; sarà quindi presa in considerazione la media dei risultati ottenuti almeno nella misura di 70/100 nella pesatura dei seguenti ambiti:

| | Valutazione competenze | Contributo assicurato al Servizio di appartenenza Risultati conseguiti | Totale |
|------|------------------------|--|--------|
| Peso | 60 | 40 | 100 |

Quanto agli ulteriori criteri, le parti hanno convenuto di valorizzare:

- i titoli di studio, già posseduti, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso all'Area;
 - le ulteriori competenze professionali acquisite a seguito di mobilità tra servizi e/o aree dirigenziali o attraverso variazione di profilo professionale;
 - la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi.
- Le parti hanno altresì convenuto di riconoscere al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri contrattualmente previsti.

Articolo 8: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni sono definiti in coerenza con quelli previsti per il personale dirigente e del personale non dirigente ai fini della corresponsione del compenso incentivante la produttività. In particolare la valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati sia quello più generale correlato all'andamento della Camera nel suo insieme. In coerenza con la metodologia di valutazione anche per le elevate qualificazioni la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. 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 per ciascun anno.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di elevata qualificazione di un incarico ad interim, allo stesso è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

Articolo 9: Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro Per il 2024 si conferma la disciplina di cui all'art. 70- bis del CCNL del 21.05.2018 per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

Articolo 10: Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

Per il 2024 si conferma la disciplina di cui all'art. 8 CCDI 22 dicembre 2020 per i criteri generali di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative ora EQ. Le parti quindi confermano la metodologia che prevede:

- l'individuazione dei punteggi teorici massimi attribuiti ai tre fattori (Competenza direzionale, Complessità decisionale e Responsabilità) oggetto di misurazione e valutazione delle specifiche responsabilità;
- cinque fasce di punteggio di diverso peso, cui collegare una scala parametrica al fine di individuare il corrispondente valore della specifica responsabilità, a cui corrispondono livelli economici differenziati di indennità;
- specifico Atto gestionale del Segretario Generale, su proposta dei Dirigenti d'Area, a cui è demandata la ponderazione dei fattori di valutazione per ciascuna posizione e la successiva attribuzione dello specifico incarico ai funzionari camerale individuati.

In ciascuna sessione annuale di contrattazione del fondo delle risorse decentrate le Parti individueranno le risorse destinate alle indennità per specifiche responsabilità, entro i limiti della percentuale del 15% delle risorse, avuto riguardo delle diverse posizioni di lavoro che saranno individuate e ponderate dal Segretario Generale secondo le fattispecie indicate, a titolo esemplificativo, nell'articolo.

Articolo 11: Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, 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, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

Articolo 12: Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

La disposizione contrattuale prende in considerazione i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni degli artt. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 e 45 del D. Lgs. n. 36 del 2023.

Nel confermare in toto la disciplina contenuta nel CCDI 2022, le parti concordano di applicare la disciplina prevista relativamente ai compensi professionali dovuti all'avvocato responsabile dell'Ufficio Legale, agli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni degli artt. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 e 45 del D. Lgs. n. 36 del 2023.

Articolo 13: Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 CCNL 16/11/2022)

Le Parti si riservano di prevedere - tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative - la percentuale delle risorse da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative dell'ente.

Articoli 14, 15,16,17,18,19,20,22:orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute, sicurezza e benessere sul lavoro

Nulla è innovato rispetto alla disciplina dell'ultimo contratto decentrato 2022.

Articolo 21: Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Per il 2024 sono confermati i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo disciplinati nell'accordo stralcio relativo al welfare integrativo sottoscritto dalle Parti in data 12.11.2021.

Articolo 23: Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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. 79

In sede di decisione sull'alimentazione del fondo di cui all'art. 79 del ccnl con risorse c.d. variabili, qualora alla determinazione dei presupposti per la loro attivazione concorra il lavoro del personale tutto, l'organo di indirizzo politico fornisce direttive alla delegazione trattante in ordine alla quota-parte di tali risorse che andrà destinata, previo accordo in sede decentrata, ad incrementare le risorse di cui all'art. 17, co. 6 del ccnl.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate ad incentivare la produttività, stabiliti nella preintesa sottoscritta in data 14/12/2023, per l'anno 2023 le risorse vengono destinate come segue:

| Descrizione | Importo |
|---|------------|
| CCNL 16/11/2022 - art. 80, comma 1 | |
| progressioni economiche consolidate | 305.249,80 |
| rideterminazione progressioni economiche orizzontali per incremento stipendio | 59.057,96 |
| risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto | 46.927,96 |



| | |
|---|-------------------|
| indennità ex VIII qualifica non assegnatari di posizione organizzativa | 774,69 |
| CCNL 16/11/2022 - art. 80, comma 2 | |
| lett. a) premi correlati alla performance organizzativa | 191.075,86 |
| lett. b) premi correlati alla performance individuale | 114.483,74 |
| lett. c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis | 1.600,00 |
| lett. d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000 | 302,88 |
| lett. e) indennità per specifiche responsabilità | 50.650,00 |
| lett. g) compensi previsti da disposizioni di legge | 0 |
| lett. j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili | 23.500,00 |
| Altro | 0 |
| Totale | 793.622,89 |

C) effetti abrogativi impliciti

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

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con [determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30 maggio 2013](#)).

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

Per l'anno 2024, alla luce dei criteri stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dei principi introdotti dal D.Lgs. 74/2017, l'Amministrazione, nel rispetto dell'art. 6 della presente ipotesi di accordo decentrato, prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 01.01.2024, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (*associando i punteggi derivanti dalla vigente metodologia di valutazione adottata con determinazione del Segretario Generale n. 42 del 30.05.2013 relativamente alle competenze agite ed abbinandoli ai risultati conseguiti individualmente per il triennio 2020 - 2022*);
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, nella stessa o altra amministrazione del comparto delle Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa (*titoli di studio, già posseduti, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso all'Area; ulteriori competenze professionali acquisite a seguito di mobilità tra servizi e/o aree dirigenziali o attraverso variazione di profilo professionale; maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi*)

In particolare l'importo di € 23.500,00 viene destinato alla progressione di un massimo di 21 dipendenti che risulteranno in possesso di competenze elevate utili alla stessa progressione su di un totale di 42 dipendenti scrutinabili.



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

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

Il Piano della Performance, secondo la metodologia Balanced Scorecard a cascata dall'Ente alla dirigenza ed a tutta la struttura camerale, ha monitorato la realizzazione di concreti obiettivi per la gestione di nuovi servizi o miglioramento di quelli attuali tesi ad innalzare i livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali.

Le risorse decentrate, così destinate, consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Padova, contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale anche attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi a carattere fisso (progressioni economiche nella categoria) al personale che sia stato giudicato maggiormente meritevole in relazione alla valutazione della performance individuale, ossia dei risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi assegnati e delle prestazioni richieste con riferimento alla categoria di appartenenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non ci sono ulteriori informazioni