

27/01/2005



CAMERA  
COMMERCIO  
INDUSTRIA  
ARTIGIANATO  
AGRICOLTURA  
PADOVA

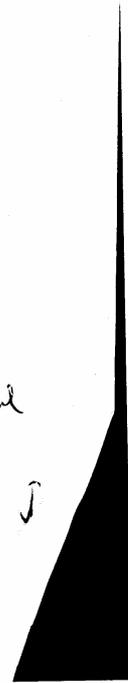
## **IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Personale Camera di Commercio I.A.A.  
di Padova per il quadriennio normativo 2002-  
2005 e per il biennio economico 2004-2005**

*ms*

*cl*

*gl*  
*me*  
*si*



**CCNL 2002 - 2005**

**DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PADOVA**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione deliberata dalla Giunta con provvedimento n. del, il giorno alle ore ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale della Camera di Commercio di Padova per il biennio 2004-2005 tra:

**PARTE PUBBLICA**  
nella persona di:

Alessandro Selmin \_\_\_\_\_  
Maurizia Dosso \_\_\_\_\_

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

Michela Barin \_\_\_\_\_  
Nicola Berti \_\_\_\_\_  
Liliana Frascati \_\_\_\_\_  
Alessandro Gastaldon \_\_\_\_\_  
Mauro Gheller \_\_\_\_\_  
Mafalda Luongo \_\_\_\_\_  
Lorenzo Mazzucato \_\_\_\_\_

**OO.SS.**

C.G.I.L./FP \_\_\_\_\_  
Luca Finazzi \_\_\_\_\_  
FIST/C.I.S.L. \_\_\_\_\_  
Adriano Pozzato \_\_\_\_\_

Padova,

**Contratto collettivo decentrato integrativo personale CCIAA Padova 2004-2005**  
**INDICE**

	Premessa
<b>Art. 1</b>	Ambito di applicazione
<b>Art. 2</b>	Validità e durata
<b>Art. 3</b>	Servizi pubblici essenziali
<b>Art. 4</b>	Relazioni, libertà e diritti sindacali
<b>Art. 5</b>	Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento della salute e sicurezza nel luogo di lavoro
<b>Art. 6</b>	Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti
<b>Art. 7</b>	Flessibilità del rapporto di lavoro e esternalizzazione di attività
<b>Art. 8</b>	Pari opportunità
<b>Art. 9</b>	Tutela dal mobbing
<b>Art. 10</b>	Sviluppo delle attività formative
<b>Art. 11</b>	Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
<b>Art. 12</b>	Criteri generali per specifiche articolazioni dell'orario di lavoro per dipendenti in difficoltà
<b>Art. 13</b>	Lavoro straordinario
<b>Art. 14</b>	Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per l'incentivazione del personale
<b>Art. 15</b>	Criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate a incentivare la produttività
<b>Art. 16</b>	Criteri generali per la progressione economica orizzontale del personale
<b>Art. 17</b>	Criteri generali per l'erogazione di compensi per attività che comportano disagio o specifiche responsabilità
<b>Art. 18</b>	Criteri generali per la destinazione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale assunto a tempo determinato ovvero impiegato con la somministrazione di lavoro
<b>Art. 19</b>	Diritto allo studio
<b>Art. 20</b>	Buoni pasto

*MG*

*aler*

*3*

*3*

*3*

*3*

**Art. 21** Giornata dei diritti e dei servizi

---

**Art. 22** Interpretazione autentica

---

**Art. 23** Monitoraggio e verifiche

**Allegati:**

- N. 1** Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali ed il mobbing
- N. 2** Destinazione definitiva risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2004;
- N. 3** Il sistema permanente per la valutazione dei dipendenti della Camera di Commercio di Padova;
- N. 4** Valori dell'indennità di maneggio valori e di disagio per l'anno 2004;
- N. 5** Criteri e valori dell'indennità di responsabilità per l'anno 2004





## Art. 1

### Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Padova e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale impiegato con la somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa in materia di mercato del lavoro.

## Art. 2

### Validità e durata

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso fino al 31 dicembre 2005 fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi di negoziazione o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al processo di sviluppo dell'organizzazione stessa.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate con cadenza annuale e coerentemente alla disponibilità delle risorse a bilancio.
3. Il contratto produce effetti dal giorno successivo alla sua sottoscrizione e conserva la sua efficacia anche dopo la scadenza fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato.
4. Le parti riapriranno il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.

## Art. 3

### Servizi pubblici essenziali

1. L'amministrazione e la R.S.U. danno atto che i servizi pubblici essenziali erogati dall'Ente che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, come previsto dall'art.1, punti 14 e 20, del CCNL del 6.7.1995 e tenuto conto di quanto disposto dalla legge n. 83/2000 e dall'Accordo Collettivo Nazionale per il comparto Regioni ed Autonomie locali del 19.09.2002, sono i seguenti:
  - a) rilascio certificati e visure del registro imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
  - b) deposito bilanci e atti societari;
  - c) certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);

- d) certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- e) registrazione brevetti
- f) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

I servizi di cui ai punti a) e b) sono erogati dal Servizio Registro Imprese, quelli di cui ai punti c) e d) sono erogati dal Servizio Commercio Estero, quelli di cui al punto e) dal Servizio Regolazione del Mercato e quelli di cui al punto f) dal Servizio Affari Generali e Risorse Umane.

Le prestazioni dei punti a), b), c), d), sono garantite limitatamente alle scadenze di legge se previste.

Le prestazioni del punto f) sono garantite solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

2. Premesso quanto sopra, in attuazione degli artt. 1, 2 e 3 del C.C.N.L. del Comparto Enti Locali 1994/1997, valutati i servizi di cui sopra, vengono definiti i seguenti contingenti e qualifiche di personale tenuti all'erogazione delle prestazioni essenziali in caso di sciopero, al fine di non vanificare i risultati degli scioperi stessi:

n. 1 Unità di categoria D, per la legalizzazione delle firme;

n.1 Unità di categoria A, valutata l'attuale dislocazione degli Uffici camerali in più piani;

Registro Imprese	Commercio Estero	Ufficio Brevetti	Gestione Economica del Personale
n. 2 unità di cat. C che diventano n. 4 di cat. C nei periodi 20 maggio-31 maggio, 20 giugno-30 giugno, 20 luglio-31 luglio	n. 1 unità di cat. C	n. 1 unità di cat. D o cat. C	n. 1 unità di cat. D o cat. C

per un totale complessivo di n. 9 unità.

3. I dirigenti responsabili dei servizi suddetti, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale corrispondenti ai contingenti sopra definiti esonerati dall'effettuazione dello sciopero e ne danno comunicazione alla RSU entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.
4. Il personale individuato ha il diritto di esprimere la volontà d'aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione ove possibile, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione.
5. Nell'individuazione del personale esonerato verrà garantita la rotazione.
6. La prestazione dei dipendenti contingentati farà esclusivamente riferimento ai compiti previsti nel presente accordo; il personale non aderente allo sciopero e non contingentato espletterà le normali attività lavorative pertinenti alla propria mansione. Con appositi cartelli saranno evidenziati i posti di lavoro nei quali si prestano i servizi minimi.

7. La R.S.U. aziendale viene informata dai dirigenti delle modalità ed operazioni relative ai punti 3, 4 e 5.
8. Le OO.SS. e/o la R.S.U. danno comunicazione all'Amministrazione delle azioni di sciopero che coinvolgono i suddetti servizi con un preavviso non inferiore a dieci giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione stessa, e, in caso di revoca delle stesse, ne informano tempestivamente l'Amministrazione stessa.  
Il termine di preavviso minimo non va applicato nei casi di astensione dal lavoro proclamata a difesa dell'ordine costituzionale o per protesta contro gravi eventi lesivi dell'incolumità o della sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art .2, comma 7, della legge n. 146/90.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Accordo Collettivo Nazionale in materia del 19 settembre 2002 (G. U . n. 256 del 31 ottobre 2002).

#### Art. 4

#### Relazioni, libertà e diritti sindacali

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate dall'art.4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa), dall'art.5 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa), dall'art.6 (contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale), dall'art.7 (informazione), dall'art.8 (concertazione) del CCNL 1° aprile 1999, così come integrati e modificati dagli artt. 3, 4 e 6 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione per le materie oggetto di contrattazione decentrata entro 7 giorni ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.  
La delegazione trattante si riunisce per trattare uno specifico ordine del giorno; per materie complesse viene fissato un calendario d'incontri su base mensile.  
Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.  
Proposte, documentazione, circolari, argomenti relativi alle materie oggetto di contrattazione devono essere presentati di norma almeno due giorni prima della riunione di delegazione trattante in cui siano all'ordine del giorno; a ciascun componente della R.S.U. verrà trasmessa la documentazione di parte pubblica relativa agli incontri.  
Ogni decisione operativa adottata relativamente agli argomenti affrontati verrà debitamente verbalizzata.
3. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di concertazione, devono essere indicati i pareri della R.S.U.
4. L'Amministrazione garantisce alla rappresentanza dei lavoratori periodica e tempestiva informazione sugli atti di valenza generale, anche di carattere

finanziario, che riguardino, in qualunque modo, il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

5. L'Amministrazione mette a disposizione della RSU e delle OO.SS. firmatarie del presente accordo uno spazio idoneo ed attrezzato per le loro riunioni e per la conservazione della documentazione di carattere sindacale, accessi alle reti informatiche, nonché gli strumenti e gli spazi per l'esercizio del diritto di affissione nell'ambito della struttura nel rispetto dei vigenti CCNL.
6. La R.S.U. o le OO.SS., firmatarie del presente contratto collettivo integrativo decentrato, possono indire assemblee del personale nel rispetto del contratto collettivo nazionale quadro del 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dei CCNL di comparto vigenti.  
Fatto salvo quanto potrà essere disposto in merito nei contratti collettivi nazionali di lavoro i lavoratori hanno diritto a riunirsi anche al di fuori dell'orario di lavoro, in locali, orari e con modalità concordati con l'Amministrazione.
7. In materia di libertà e dignità personale e di libertà sindacale si applicano a tutti i lavoratori in servizio le disposizioni previste dallo Statuto dei Lavoratori.
8. Il presente contratto verrà distribuito a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

## Art. 5

### Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento della salute e sicurezza nel luogo del lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Amministrazione continuerà a porre la massima attenzione al fine di assicurare la piena attuazione al D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, in particolare con l'impegno di garantire con frequenza periodica il continuo aggiornamento e informazione del rappresentante per la sicurezza attraverso interventi di formazione.
2. Parimenti, l'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, le attività formative del personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi, con particolare riguardo ai neoassunti.
3. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.  
L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. L'amministrazione garantisce al rappresentante per la sicurezza lo svolgimento delle funzioni previste dal D. Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni e in particolare delle seguenti:
  - partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi.
  - consulta il rapporto di valutazione dei rischi.

- e' consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione.
  - accede ai luoghi di lavoro e avverte il responsabile della prevenzione e della protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività.
  - può fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei.
  - e' consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione.
  - promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore.
  - presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
5. Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a personale disabile, sia la visitabilità degli spazi e di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

## Art. 6

### Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti

1. Le parti si incontrano con cadenza almeno semestrale per valutare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche degli assetti organizzativi e della domanda di servizi (art.4, comma 2, punto f del CCNL 01.04.1999). Tali iniziative saranno definite secondo modalità della contrattazione e/o della concertazione.
2. Le parti concordano che l'organizzazione del lavoro debba rispondere ai seguenti principi ed obiettivi:
- l'efficienza e la produttività della gestione;
  - il principio della valorizzazione della partecipazione dei dipendenti alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate nonché alla verifica del raggiungimento dei risultati;
  - l'utilizzo di sistemi a tecnologia avanzata che consentano una disponibilità sempre maggiore delle informazioni necessarie ai centri decisionali ed agli utenti;
  - l'accrescimento delle capacità professionali degli operatori.

## Art. 7

### Flessibilità del rapporto di lavoro ed esternalizzazione di attività

1. Fatto salvo quanto previsto da disposizioni di legge e dalle norme contrattuali e quanto riservato alle procedure di contrattazione e concertazione in sede decentrata, l'Amministrazione provvederà a rinnovare, entro un mese dalla sottoscrizione del presente contratto, una Commissione bilaterale paritetica di verifica e controllo relativamente all'utilizzo delle forme flessibili di rapporto di lavoro (telelavoro, somministrazione di lavoro a termine, formazione lavoro, part-time, tempo determinato), e relativamente alle condizioni di lavoro ed all'osservanza dei contratti nelle eventuali attività esternalizzate.

## Art. 8

### Pari opportunità

1. Per realizzare le finalità di cui alla legge 10 aprile 1991 n.125, agli artt. 7 e 57 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed all'art. 19 del CCNL 14 settembre 2000, le parti si impegnano a continuare a favorire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro.
2. In particolare le parti, tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato pari opportunità, concorderanno misure operative per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento a:
  - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
  - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali ed in riferimento ai carichi familiari;
  - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
  - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro e idonei a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
  - e) diffusione a tutti i dipendenti della "Dichiarazione di Principio, Codice di Condotta, Codice Disciplina" contro le molestie sessuali sul lavoro;
  - f) formazione dei dirigenti e dei dipendenti per la diffusione della cultura relativa alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

3. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato pari opportunità nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'utilizzo di tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.
4. Le parti si impegnano ad usare e fare usare, per i documenti e gli atti relativi concernenti il personale e le materie di competenza dell'Ente (es. corrispondenza, atti deliberativi etc.) un linguaggio non sessista.
5. Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme citate ed al codice di condotta contro le molestie sessuali in allegato sub n. 1 al presente contratto.

## Art. 9

### Tutela dal mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore e riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
2. L'Amministrazione provvederà a costituire entro un mese dalla sottoscrizione del presente contratto uno specifico Comitato Paritetico, ai sensi dall'art. 8, comma 6 del CCNL 22 gennaio 2004, che svolgerà i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Le parti, tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato Paritetico, concorderanno misure operative per combattere il fenomeno del mobbing, con particolare riferimento a:
  - definizione del codice di condotta, che sarà diffuso tra tutto il personale in servizio ed a tutti i neo assunti;
  - costituzione e funzionamento dello sportello di ascolto;
  - istituzione della figura del consigliere/a di fiducia;
  - attuazione di interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti e del personale per promuovere comportamenti idonei a prevenire forme di mobbing;

- affermazione di una cultura e di una prassi organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali.
4. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato Paritetico nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'utilizzo di tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.
  5. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

## Art. 10

### Sviluppo delle attività formative

1. In sede di definizione di bilancio preventivo, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione, una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.  
Gli importi destinati alla formazione e non spesi nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolati all'utilizzo, per le stesse finalità, nell'anno successivo.  
Le parti si impegnano entro il mese di febbraio a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro il periodo di vigenza contrattuale.
2. L'attività formativa deve essere finalizzata a sviluppare le competenze professionali, in termini di conoscenze e capacità tecniche, organizzative e gestionali richieste dal ruolo organizzativo ricoperto o da ricoprire da parte del personale interessato.  
Essa rappresenta la leva strategica attraverso la quale promuovere e sostenere il cambiamento e la realizzazione degli obiettivi dell'Ente camerale, oltre che sviluppare la professionalità dei dipendenti ed orientarne i percorsi di carriera.  
L'Ente provvederà a svolgere, anche attraverso il coinvolgimento dei responsabili di area e di servizio e, attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.  
L'attività formativa potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento, o formazione vera e propria in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere; sarà oggetto di monitoraggio e di valutazione.  
L'Amministrazione favorisce la formazione dei dipendenti anche al di fuori dell'orario di lavoro.

## Art. 11

### Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate a garantire:
  - a) la funzionalità dei servizi in rapporto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione camerale;

- b) la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi settimanali ed almeno due rientri pomeridiani;
- c) l'impegno giornaliero individuale non superiore, di norma, alle 10 ore;
- d) il frazionamento della prestazione giornaliera in non più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- e) specifiche articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà di cui al successivo art. 12.

## ART. 12

### Criteri generali per specifiche articolazioni dell'orario di lavoro per dipendenti in difficoltà

1. I dipendenti in gravi documentate situazioni di difficoltà di carattere personale o familiare, per periodi di tempo limitati, potranno usufruire di sperimentali forme di orario articolato su 5 mattine, con un eventuale unico rientro.
2. Potranno usufruire delle agevolazioni di cui sopra i dipendenti che si trovino nella necessità di assistere parenti od affini entro il terzo grado o conviventi (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), affetti da documentata grave infermità, ovvero portatori di handicap grave non ricoverati a tempo pieno.
3. Potranno usufruire delle articolazioni di lavoro di cui sopra anche i dipendenti che abbisognino di agevolazioni orarie su prescrizione medica, per il periodo di ritorno al lavoro dopo essere stati colpiti da patologie gravi, allo scopo di facilitare il recupero psicofisico.
4. Potranno usufruire delle agevolazioni di cui sopra i dipendenti di cui all'art. 21 del CCNL sottoscritto il 15.09.2000 e i dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado si trovino nelle predette condizioni.
5. Potranno usufruire delle agevolazioni in oggetto anche i dipendenti che si trovino in documentate situazioni di difficoltà nell'accudire uno o più figli anche adottivi o in affidamento entro gli 8 anni di età; sarà assicurata la priorità ai casi in cui vi sia un solo genitore.
6. Per tutta la durata del trasferimento temporaneo della sede camerale nelle due sedi di via Po e via Portogallo, i dipendenti che si trovino in condizioni di disagio dovute alla distanza dal proprio domicilio o residenza dalla sede di servizio potranno usufruire di articolazioni di lavoro sperimentali, anche con le modalità di cui al comma 1, compatibilmente con le esigenze organizzative. L'applicazione del presente comma sarà oggetto di confronto preventivo fra le parti, in sede di delegazione trattante, sulla base delle domande presentate.
7. Il dipendente che usufruisce delle specifiche articolazioni dell'orario di lavoro di cui al presente articolo non è tenuto alla prestazione di lavoro straordinario, né potrà partecipare a progetti finalizzati.

8. Il dipendente che usufruisce delle agevolazioni di cui sopra potrà essere eventualmente trasferito anche temporaneamente in uffici in cui l'articolazione dell'orario sia compatibile con le esigenze organizzative.
9. Le modalità attuative di queste articolazioni di orario saranno oggetto di periodica informazione alla RSU e, su richiesta, al Comitato delle Pari Opportunità.
10. In via eccezionale i dipendenti che si trovino nella necessità di assistere parenti ed affini entro il secondo grado o conviventi (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), affetti da documentata grave infermità, ovvero portatori di handicap grave non ricoverati a tempo pieno, potranno usufruire di sperimentali forme di orario articolate in 5 giorni su 4 mattine, con rientri pomeridiani, anche mantenendo l'orario di lavoro a tempo pieno.

### Art. 13

#### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e/o evenienze di carattere straordinario e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente (rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione), nell'ambito del contingente annualmente predeterminato dal Segretario Generale, sentiti i dirigenti.
3. 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 del CCNL.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. In sede di contrattazione decentrata integrativa sarà stabilito il limite complessivo annuo di lavoro straordinario da utilizzare come permesso compensativo di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.
7. Le parti si incontrano per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una programmata e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo nell'ambito di tale

riduzione programmata confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999.

## Art. 14

### **Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili per il biennio 2004-2005**

1. Le risorse finanziarie destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività (art. 15 CCNL 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con la R.S.U. e sono utilizzate per promuovere più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.
2. A partire dal 2004 tale ammontare è composto da una parte definita "Risorse certe stabili e continue" (art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004) il cui importo resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004) la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali previste.
3. **Le risorse stabili** sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto, e, qualora rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004.
4. **Le risorse variabili** sono destinate al finanziamento delle finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, con esclusione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità, vale a dire l'indennità di comparto, le progressioni economiche orizzontali e le posizioni organizzative.
5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.99 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento (art. 31 comma 5 CCNL del 22.01.2004), ossia le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
6. Per l'esercizio 2004 la destinazione definitiva delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività viene riportata nell'allegato n. 2 al presente contratto. Per l'esercizio 2005 le parti si impegnano ad avviare le trattative per la definizione del fondo delle risorse entro il mese di marzo 2005.

## Art. 15

### Criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate ad incentivare la produttività

1. Le risorse di cui alla lettera a) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 vengono destinate all'incentivazione del personale che partecipa alla realizzazione dei piani di attività di miglioramento dei servizi, nell'ottica dell'efficienza, dell'efficacia, della qualità e della semplificazione delle procedure. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I piani delle attività sono predisposti entro il mese di febbraio dai responsabili dei servizi e devono essere coerenti con gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione al Segretario Generale ed alla dirigenza. Essi saranno convalidati dai dirigenti e dal Segretario Generale. In essi vengono evidenziati gli obiettivi generali a livello di servizio, di competenza del responsabile del servizio, gli obiettivi individuali degli altri addetti di categoria D all'interno di ciascun servizio, e gli obiettivi di gruppo per le categorie A, B e C. Tali attività si realizzano durante l'orario ordinario di lavoro e coinvolgono tutto il personale, chiamato a partecipare in tal modo al processo di miglioramento continuo dell'attività dell'Ente.
3. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente sistema permanente di valutazione del personale, di cui all'allegato sub n. 3 al presente contratto, e si articolano come segue:

- a) Per il 40% in relazione alla presenza in servizio ed al livello di professionalità con una parametrizzazione 100-180 tra le categorie A,B,C,D e sulla base della valutazione dei risultati attesi dai piani delle attività:

D3	180
D1	160
C	145
B3	130
B1	115
A	100

- b) Per il 30% in relazione alla realizzazione degli obiettivi stabiliti nei piani delle attività secondo i seguenti parametri che prevedono una graduazione in base alla responsabilità ed all'apporto di ciascuna professionalità:

D3	1
D1	0,90
C	0,80
B3	0,75
B1	0,65
A	0,55

- c) Per il 30% in relazione alla valutazione dell'apporto individuale secondo i seguenti parametri:

Puntualità e precisione	punti	1	4	7	10
Capacità di iniziativa	punti	1	4	7	10
Relazioni interpersonali e capacità di adattamento	punti	1	4	7	10

4. La verifica dei risultati e la valutazione individuale saranno effettuate dai dirigenti anche sulla base di circostanziate relazioni predisposte dai responsabili dei servizi, che dovranno evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati in termine di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi.

Le verifiche saranno effettuate con la seguente cadenza:

- entro il mese di aprile per verificare la correttezza dell'impostazione della gestione e dei ruoli di ciascuno rispetto agli obiettivi e ai piani di attività prefissati;
- entro il mese di maggio per verificare lo stato di avanzamento dell'attività e validare l'erogazione di quota di compenso incentivante la produttività da liquidare nel mese di giugno;
- entro il mese di ottobre per verificare l'ulteriore stato di avanzamento dell'attività e validare l'erogazione di quota di compenso incentivante la produttività da liquidare nel mese di novembre.

Entro la fine del 2005 le parti si incontreranno per verificare la fattibilità di una diversa cadenza delle liquidazioni che è comunque subordinata alla definizione entro il medesimo anno delle linee di attività per il 2006 che dovranno prevedere periodiche verifiche del raggiungimento degli obiettivi.

Il processo di valutazione prevede la compilazione entro il mese di settembre della scheda intermedia di valutazione sull'apporto individuale dato dai dipendenti alla realizzazione dei piani di attività.

Entro il mese di gennaio viene effettuata dal Dirigente dell'Area di pertinenza la valutazione finale dell'apporto individuale dei dipendenti alla realizzazione dei piani di attività. Tale valutazione viene comunicata al dipendente entro 15 giorni.

Entro 10 giorni dalla comunicazione della valutazione assegnata, i dipendenti possono presentare ricorso scritto al Segretario Generale, con facoltà di farsi rappresentare dalla OO.SS. o dalla R.S.U.; il Segretario Generale, sentito il Dirigente di Area, si pronuncia sui ricorsi entro i 5 giorni successivi.

La delegazione trattante si riunirà prima della valutazione intermedia e di quella finale per la verifica dei risultati dei piani di attività e delle modalità applicative della valutazione stessa.

Dopo la definizione degli eventuali ricorsi si procede alla liquidazione dei compensi incentivanti con le modalità di cui al punto successivo.

La R.S.U. prenderà conoscenza del prospetto con gli importi della liquidazione finale. Rimangono salvi gli strumenti di tutela giudiziaria e le procedure conciliativa ed arbitrale previsti dalla vigente normativa.

5. Si fa luogo alla liquidazione del compenso solo se si sono raggiunti i risultati previsti dal sistema permanente di valutazione.

La verifica finale sulla valutazione degli obiettivi previsti dai piani delle attività e la valutazione dell'apporto individuale avverranno entro il mese di gennaio e la liquidazione finale del compenso incentivante la produttività entro il mese di febbraio.

La quota del 40% viene ripartita tenendo conto dei giorni di presenza effettiva calcolati dividendo il monte ore globale effettivo di ore lavorate da ciascuno nell'anno, quale risulta dal sistema di rilevazione automatico, per la durata standard della giornata lavorativa (7h e 12').

Sono equiparate a presenza in servizio solamente le assenze per esigenze di servizio, riposi compensativi, recupero di orario straordinario, permessi per partecipazione a operazioni seggi, donazioni di sangue e di organi, ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse, infortunio sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio, le assenze per patologie che richiedono terapie salvavita (art. 10 co. 1 CCNL 14.09.2000) su richiesta documentata dal dipendente, ricovero ospedaliero superiore a 15 giorni continuativi; sono altresì equiparate a presenza in servizio le assenze per permessi sindacali, per astensione obbligatoria o interdizione dal lavoro ai sensi della legge n. 1204/71 e per i congedi parentali di cui al comma 5 dell'art. 17 del CCNL 14.09.2000 comportanti la retribuzione intera del trattamento economico fondamentale.

La quota legata alla realizzazione degli obiettivi (30%) viene assegnata secondo i criteri stabiliti nel sistema di valutazione.

Il personale che viene assunto, cessa dal servizio o rimane assente per giustificati motivi, concorre alla ripartizione di tale quota del compenso incentivante solo se partecipa alla realizzazione delle linee di attività progetto per almeno tre mesi di effettiva presenza in servizio; nel caso di apporto pari o superiore ai tre mesi ma inferiore ai sei mesi verrà corrisposto un compenso pari al 50% di tale quota; nel caso di apporto pari o superiore ai sei mesi ma inferiore ai nove mesi verrà corrisposto un compenso pari al 75% di tale quota; nel caso di apporto pari o superiore ai nove mesi verrà corrisposto un compenso economico pieno.

La quota destinata alla valutazione dell'apporto individuale (30%), viene ripartita proporzionalmente al punteggio conseguito.

Il personale a part-time percepisce il compenso incentivante con la medesima decurtazione dell'orario di lavoro e del trattamento stipendiale in godimento.

Il personale che viene assunto, cessa dal servizio o rimane assente per giustificati motivi, concorre alla ripartizione della quota del compenso incentivante legata alla valutazione dell'apporto individuale solo se partecipa alla realizzazione delle linee di attività per almeno tre mesi di effettiva presenza in servizio.

Nel caso in cui nel corso dell'anno un dipendente sia passato alla categoria superiore a seguito di procedure selettive, ai fini della corresponsione del compenso incentivante, verrà conteggiato in entrambe le categorie, proporzionalmente al periodo trascorso; la frazione di mese superiore a 15 giorni prestata nella categoria superiore viene considerata mese intero; analogamente nel caso in cui un dipendente trasformi il rapporto di lavoro a tempo parziale nel corso dell'anno, riceverà il compenso decurtato proporzionalmente al periodo di tempo trascorso in part-time.

Le somme che residuano per effetto della valutazione dei fattori individuali, delle assenze, o della trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro sono redistribuite all'interno del personale dell'Area di appartenenza che ha partecipato ai piani di attività in misura proporzionale al compenso individuale già determinato.

Le somme che residuano per effetto di un non completo raggiungimento dell'obiettivo non vengono redistribuite, ma sono portate in aumento delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

I criteri di attribuzione dei compensi incentivanti la produttività di cui sopra potranno essere modificati d'intesa tra le parti a seguito della sperimentazione in atto del sistema permanente di valutazione del personale.

## Art. 16

### **Criteri generali per la progressione economica orizzontale del personale**

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dall'Amministrazione al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate - nell'ambito delle risorse di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - e nel rispetto delle disposizioni contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione.
3. La selezione viene effettuata, di norma per ciascun anno di riferimento, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, a seguito di valutazione effettuata sulla base dei seguenti criteri previsti dal vigente sistema di valutazione in allegato sub n. 3 al presente contratto collettivo decentrato integrativo:
  - ❖ Esperienza acquisita
  - ❖ Risultati conseguiti
  - ❖ Arricchimento professionale
  - ❖ Impegno profuso e qualità della prestazione resa
4. L'anzianità di servizio di ruolo riferita all'esperienza viene calcolata al 1° gennaio dell'anno di riferimento e comprende anche quella maturata in altre pubbliche amministrazioni in categoria e/o qualifica funzionale corrispondente.
5. Per concorrere alla selezione per le posizioni della categoria A, i candidati dovranno riportare un punteggio non inferiore a 45/100; per tutte le restanti posizioni i candidati dovranno riportare un punteggio non inferiore a 50/100. Il punteggio inferiore a 50/100 dovrà essere motivato per iscritto dai dirigenti.
6. La scheda di valutazione viene compilata dal dirigente secondo le modalità previste dal sistema di valutazione. Entro 10 giorni dalla comunicazione della valutazione assegnata, i dipendenti possono presentare ricorso scritto al Segretario Generale, con facoltà di farsi rappresentare dalla OO.SS. o dalla RSU; il Segretario Generale, sentito il dirigente di area, si pronuncia sul ricorso entro i 5 giorni successivi. La delegazione trattante si riunirà prima della valutazione per verificare le modalità applicative della valutazione stessa. Rimangono salvi gli strumenti di tutela giudiziaria e la procedura conciliativa ed arbitrale previsti nella vigente normativa.

7. Entro il 31 marzo la graduatoria per la progressione economica relativa alle diverse posizioni viene approvata con provvedimento del Segretario Generale; in caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore anzianità di servizio (nell'ordine: nella categoria o ex q.f., nella carriera, presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.
8. Per l'accesso alle posizioni successive alla prima i candidati devono possedere, alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento della progressione, almeno due anni di effettivo servizio nell'ambito della categoria stessa;
9. Le posizioni che si liberano per turn-over ovvero per effetto di progressioni verticali nel corso dell'anno, verranno riassegnate dal primo giorno del mese successivo, utilizzando le graduatorie approvate per le selezioni relative a posizioni conferite al 1° gennaio dell'anno in corso.

## Art. 17

### Criteri generali per l'erogazione di compensi per particolari attività o responsabilità

1. Per l'anno 2004 si attribuisce un'indennità di maneggio valori, istituita ai sensi dell'art. 36 del CCNL stipulato in data 14.09.2000, pari a € 374,95 annui lordi, corrispondente all'importo di € 1,549 al giorno, per 22 giorni per 11 mesi, al personale di uffici che hanno avuto un incasso medio giornaliero superiore ad € 200,00, secondo l'allegato n. 4 al presente contratto.
2. Per l'anno 2004 si compensano i compiti che comportano specifiche responsabilità per i funzionari di categoria D responsabili di servizio e non titolari di posizione organizzativa corrispondendo un'indennità pari a € 2.000, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 secondo l'allegato n. 5 al presente contratto.
3. Per l'anno 2004 si compensa l'esercizio anche per periodi limitati di compiti che hanno comportato specifiche responsabilità per i funzionari di categoria D, corrispondendo un'indennità sulla base di un importo annuo variabile tra € 1.000 ed € 2.000 ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 secondo i criteri ed i valori contenuti nell'allegato n. 5 al presente contratto.
4. Per l'anno 2004, si individuano le seguenti attività svolte in condizioni particolarmente disagiate ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e):
  - ❖ Attività di servizio nelle sedi staccate o presso l'ufficio metrico da compensare ai dipendenti che soddisfino le seguenti condizioni:
    - avere prestato servizio presso le sedi staccate o presso l'ufficio metrico per un periodo continuativo di almeno sei mesi; in caso di frazione d'anno l'indennità verrà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono quelli di effettiva prestazione del servizio presso la sede staccata compreso l'ufficio metrico;

- avere effettuato sostituzioni temporanee del personale addetto alle sedi staccate compreso l'ufficio metrico per almeno 22 gg. lavorativi anche non consecutivi; a tale personale verrà ripartita l'indennità annua unitaria in proporzione ai giorni di prestazione del servizio presso la sede staccata;

- ❖ attività di servizio come autista;
- ❖ attività di servizio come addetto alla stamperia, centralinista e addetto multifunzione ;
- ❖ attività di servizio come usciere .

Per tali indennità di disagio, il periodo trascorso in congedo di maternità o paternità o interdizione dal lavoro per maternità è considerato a tutti gli effetti come periodo prestato.

Le attività sopra individuate vengono compensate con i valori indicati nell'allegato n. 4 al presente contratto.

5. Per l'anno 2004, si compensano, altresì, i compiti affidati con atto formale del Segretario Generale per la responsabilità dell'ufficio per le relazioni con il pubblico corrispondendo un'indennità pari ad € 300 lorde annue ai sensi dell'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004.
6. Per il 2005 le parti si riservano di individuare entro il mese di marzo prossimo venturo le attività che potrebbero comportare, nel limite delle risorse destinate e nel rispetto delle disposizioni dei contratti nazionali di lavoro, l'attribuzione di specifici compensi, sulla base delle fattispecie previste dall'art. 17, comma 2 del CCNL 1.04.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 ed in relazione alle specifiche attività camerali.
7. Le parti si riservano di definire i criteri per l'utilizzo delle risorse indicate all'art. 15, comma 1, lettera k), per le finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera g, ogni volta che se ne verificheranno le condizioni.
8. Il personale non potrà percepire nello stesso anno più di una indennità tra quelle previste ai commi 1,2,3,4 e 5 del presente articolo.

## Art. 18

### **Criteri generali per la destinazione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale assunto a tempo determinato ovvero impiegato con la somministrazione di lavoro**

1. Il compenso incentivante la produttività verrà corrisposto al personale assunto a tempo determinato e/o in servizio con rapporto di somministrazione di lavoro che concorra alla realizzazione del piano delle attività dell'Ente, a condizione che abbia prestato almeno tre mesi di effettivo servizio, per la quota riferita alla presenza in servizio e livello di professionalità e per quella legata alla realizzazione degli

obiettivi generali di servizio, dopo la individuazione definitiva del Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

2. Le parti convengono di compensare le particolari attività previste dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999 ed attribuire un'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000 al personale assunto a tempo determinato e/o in servizio con rapporto di somministrazione di lavoro al verificarsi delle condizioni stabilite per il personale assunto a tempo indeterminato.

## Art. 19

### Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico (ivi compresi i master universitari di primo e secondo livello ed i corsi di perfezionamento universitari) e per sostenere i relativi esami. I permessi possono essere concessi anche per la preparazione agli esami nella misura massima del 40% del contingente complessivo, corrispondente ad un massimo di 60 ore riferito all'intero contingente di 150 ore. Sono altresì concessi, a completamento di detta frequenza, per la preparazione all'esame finale e per la preparazione della tesi di laurea o diploma universitario e per la connessa attività di ricerca e contatti con il relatore.
3. Per la frequenza dei corsi suddetti, che comprende il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi stessi, i permessi possono essere concessi al singolo dipendente per un numero di anni massimo pari alla durata legale di ciascun corso di studio; tale preclusione non opera qualora vi sia un numero di richieste inferiore al contingente utilizzabile.
4. Per i dipendenti studenti universitari fuori corso la concessione dei permessi può essere ammessa alle condizioni di cui alla lettera e) del comma 15.
5. Per il personale a part-time il diritto allo studio viene concesso proporzionalmente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.  
In tal caso le ore residue possono essere attribuite al dipendente utilmente collocato nella graduatoria degli aspiranti.

6. In tutti i casi il termine di fruizione dei permessi è fissato improrogabilmente al 31 dicembre dell'anno successivo a quello della richiesta per gli studenti universitari e al termine dell'eventuale sessione autunnale per le altre scuole.
7. I dipendenti che intendono avvalersi dei permessi devono presentare domanda motivata entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello di fruizione, dichiarando l'iscrizione e – per gli studenti universitari – allegando copia del piano di studi in essere (o dichiarazione sostitutiva completa dell'indicazione degli esami fondamentali e complementari) e fotocopia del libretto universitario.  
L'Amministrazione si riserva di procedere a idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive.
8. Entro il 30 dicembre di ogni anno il Segretario Generale o il dirigente competente per settore, previa informazione alle parti sindacali, determina la concessione dei permessi relativi all'anno successivo e i periodi e le modalità di fruizione degli stessi in conformità alle disposizioni contenute nel presente accordo.
9. Il dipendente che, senza un giustificato motivo, non inizi ad usufruire dei permessi di studio entro il 30 aprile, decade dalla fruizione del diritto.  
Il dipendente che, per qualsiasi motivo, interrompa la frequenza del corso, è tenuto a darne immediata comunicazione alla Camera di Commercio.
10. Al termine dell'anno di riferimento il dipendente è tenuto a presentare idonea documentazione attestante la frequenza alle lezioni e gli esami sostenuti su appositi modelli predisposti dalle Scuole e dalle Università o su carta intestata degli istituti stessi. Idonea documentazione deve altresì essere fornita qualora il diritto allo studio sia usufruito per la preparazione della tesi o diploma di laurea e/o per i connessi contatti con il relatore.  
In mancanza della predetta documentazione i permessi utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
11. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
12. Nel caso in cui le richieste superino il contingente del 3% previsto dal presente accordo, i permessi sono concessi con i seguenti criteri di priorità:
- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lett. a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lett. a) e b).

13. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 8, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studi, della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
14. Qualora, a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 8 e 9, sussista parità di condizioni, saranno ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 15.
15. Qualora le richieste siano presentate soltanto da dipendenti studenti universitari, nessuno dei quali abbia superato tutti gli esami degli anni precedenti, e/o siano iscritti fuori corso, e/o per il conseguimento della seconda o di altre lauree oltre la prima, ovvero più d'uno sia iscritto al primo anno di corso, i permessi sono concessi con i seguenti criteri di priorità:
- a) vengono privilegiati i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi di studio, per lo stesso corso di studi;
  - b) ai dipendenti che frequentino l'ultimo anno di corso, poi il penultimo e via via quelli anteriori, privilegiando ulteriormente, a parità di anno di corso universitario, coloro che, alla data della richiesta, abbiano sostenuto la percentuale più alta possibile degli esami fondamentali previsti nel piano di studi individuale;
  - c) in caso di iscrizione al primo anno di corso, vengono privilegiati i dipendenti che si iscrivano per il conseguimento della prima laurea rispetto a quelli che si iscrivono per la seconda o la terza; a parità di condizione vengono privilegiati i dipendenti che intendano conseguire titoli di studio espressamente previsti per l'accesso camerale;
  - d) a ulteriore parità di condizione si segue l'ordine decrescente d'età;
  - e) ai dipendenti fuori corso i permessi possono essere concessi solo se vi è ancora disponibilità nel contingente dopo aver soddisfatto le richieste dei dipendenti in corso o iscritti al primo anno; ai dipendenti fuori corso si applicano nell'ordine i criteri di priorità di cui ai punti a), b) e d).

## Art. 20

### Buoni pasto

1. La Camera di Commercio di Padova attribuisce ai propri dipendenti a tempo indeterminato e determinato, alle condizioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata in cui sono soddisfatte le condizioni di cui ai punti seguenti:
- prestazione lavorativa al mattino con prosecuzione per almeno due ore pomeridiane;
  - pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti tra le h 13 e le h 15.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di prestazioni di lavoro straordinario, per progetto finalizzato o per recupero.

## Art. 21

### Giornata dei diritti e dei servizi

1. Le parti convengono di programmare annualmente, coinvolgendo le associazioni degli utenti, una "giornata dei diritti e dei servizi" rivolta alla cittadinanza, nella quale sperimentare iniziative aperte per divulgare la conoscenza dei servizi camerali e l'impegno di promuoverne lo sviluppo nell'ottica dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità.

## Art. 22

### Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, anche con riferimento ai principi contenuti nei CCNL.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure previste dal CCNL 1.4.1999, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

## Art. 23

### Monitoraggio e verifiche

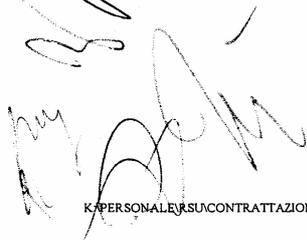
1. Le parti si incontreranno almeno tre volte l'anno per la verifica dell'attuazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo e, comunque, ogniqualvolta ne faccia richiesta una delle parti.
2. Su richiesta di una delle parti, allo scopo di favorire la verifica dell'applicazione degli accordi integrativi e il raggiungimento dei risultati previsti, per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite commissioni bilaterali paritetiche delle quali faranno parte componenti della R.S.U. o dipendenti designati dalle stesse,

che restano in carica per la durata della vigenza del presente contratto e  
rappresentanti dell'Amministrazione.


## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti prendono atto che nell'anno 2004 sono stati impegnati € 20.000 a favore della Cassa Mutua camerale, tenendo conto di quanto emerso in sede di delegazione trattante e dell'orientamento maturato a livello nazionale favorevole alla costituzione di una struttura mutualistica che faciliti l'accesso alle prestazioni sanitarie da parte dei dipendenti camerale.



## NOTE A VERBALE DELLA R.S.U..

### NOTA N. 1

#### ART.7

Relativamente all'art. 7 sulla flessibilità del rapporto di lavoro, la R.S.U. sottolinea che le forme di rapporto di lavoro previste dal Titolo I del C.C.N.L. 15 settembre 2000 (cosiddette code contrattuali) offrono anche a questo Ente ampi margini di gestione diretta dei servizi, rendendo superfluo ed inopportuno il ricorso alla esternalizzazione di attività.

### NOTA N. 2

#### ART. 11

Con riferimento all'art. 11 sull'orario di lavoro, la R.S.U. ribadisce che l'orario di lavoro è integralmente materia di contrattazione, comprese tutte le modalità dell'articolazione e della distribuzione dello stesso.

### NOTA N. 3

#### ART. 17

Pur avendo firmato il CCDI integralmente, compreso quindi l'art. 17, limitato però solo al 2004, la RSU non concorda con le motivazioni della parte pubblica in materia di indennità, essendosi riproposta, almeno nella sostanza, la fattispecie dei fondini ex CCNL 1994-97, non più previsti dai CCNL successivi.

La lettura coordinata dei vari articoli contrattuali sul fondo generale delle risorse per l'incentivazione del personale, fa intendere chiaramente che le indennità sono un salario accessorio residuale, rispetto alle altre modalità di riconoscimento economico e professionale, la cui ragione essenziale sta nella necessità di tenere conto della molteplicità di enti e di professionalità, ricomprese nel contratto degli Enti Locali (dalle Regioni con migliaia e migliaia di dipendenti ai piccolissimi comuni con poche decine di dipendenti – con disponibilità economiche le più differenziate possibili – dalla professionalità di impiegato a quella di assistente sociale, dalla professionalità di operaio-stradino a quella di educatore/educatrice etc.).

Nelle Camere di Commercio può avere senso utilizzare tale istituto solo marginalmente, per pochissime posizioni di lavoro, essenzialmente quelle riconosciute dai CCNL o quelle connotate da un disagio costante e ripetuto, mentre non è assolutamente congruo utilizzarlo come riconoscimento delle situazioni di seguito descritte, che si possono e si devono gestire con altre disposizioni contrattuali.

Pertanto si fa un uso distorto delle indennità nei seguenti casi, sottraendo potenzialmente risorse ad altri istituti e "risparmiando" impropriamente su altre voci del capitolo del personale:

- riconoscimento delle competenze svolte in assenza di colleghi di categoria superiore, prevedendo il contratto, per tale situazione, l'attribuzione delle mansioni superiori con

- relativa compensazione del salario tabellare;
- riconoscimento delle competenze svolte in assenza di colleghi della stessa categoria o in assenza di relative posizioni di lavoro, prevedendo il contratto la sostituzione di assenze prolungate con assunzioni a termine ed essendo ciascun dipendente tenuto, per legge e per contratto, alla prestazione dei compiti previsti dal profilo di inquadramento e solo di quelli;
  - riconoscimento di particolari responsabilità che possono e spesso prefigurano svolgimento di competenze pertinenti a categorie superiori, il che richiederebbe semmai l'utilizzo della progressione verticale e/o l'opportunità di modificare la struttura organizzativa, se non addirittura un organico squilibrato fra le varie categorie.

Inoltre, non vengono riconosciute situazioni di reale disagio anche se previste come voci nello stesso CCNL, quali l'indennità per archivista informatico o quelle dovute al uso del terminale.

Pertanto, la RSU non potrà che essere impegnata per il 2005 a fare riconoscere indennità solo per quelle situazioni "oggettivamente differenziate" che non possano trovare altra migliore soluzione contrattuale e/o solo se saranno messe a disposizione risorse specificatamente finalizzate, senza alcuna minima riduzione delle risorse destinate alla produttività, alle progressioni orizzontali e alle posizioni organizzative, che si dovranno invece adeguatamente aumentare.

#### **NOTA N. 4**

#### **ART. 15**

La RSU auspica che il contributo alla Cassa Mutua, ottenuto per l'anno 2004, diventi un contributo stabile e ne farà argomento di concertazione per i prossimi anni.

#### **NOTA N. 5**

#### **ART. 15**

Anche se l'art. 37 del CCNL 22.01.2004 non è di facile interpretazione, la R.S.U. ritiene che la rateizzazione del compenso incentivante la produttività e delle indennità possa essere fatta su base mensile e che la contrattazione futura dovrà tenerne conto in modo che i salari accessori siano un effettivo incentivo alla realizzazione delle linee di attività ed all'efficienza del personale.

