



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA  
LIVORNO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**Quadriennio 2002-2005**

**SOTTOSCRITTO DALLE DELEGAZIONI TRATTANTI  
DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE  
IL 29 Giugno 2004**

**Riferimento Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro  
comparto Regioni – Autonomie locali**

*CCNL 6.7.1995 e 16.7.1996 ( 1994 – 1997 )*

*CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000 e 5.10.2001 ( 1998 – 2001 )*

*CCNL 22.1.2004 ( 2002 – 2005 )*

*La Giunta camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto con provvedimento n. 164 del 15.6.2004.*

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DIPENDENTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LIVORNO**

*Le parti sottoindicate;*

- *in applicazione dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni – Autonomie locali del 22.1.2004 per il quadriennio normativo 2002 – 2005 ed il biennio economico 2002– 2003);*
- *a seguito degli incontri tra le Delegazioni trattanti (composte dalle parti sottoscritte) svoltisi al fine di definire una conseguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i dipendenti della Camera di Commercio di Livorno relativamente al quadriennio 2002/2005;*

*sono pervenute alla sigla dell' ipotesi di accordo in data 31.05.2004.*

*Tale ipotesi è stata trasmessa al Nucleo di valutazione ed al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di rispettiva competenza. Con Deliberazione n. 164 del 15.6.2004 la Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto definitivo.*

*Il testo del presente contratto sarà trasmesso all'ARAN, ai sensi dell'art. 5, c. 5 del C.C.N.L. 1.4.99.*

F.to La parte pubblica

F.to La R.S.U.

F.to Le OO.SS. di categoria

Livorno, 29 giugno 2004

## **Sommario**

### **Parte I – Campo di applicazione e durata del contratto integrativo**

Art. 1 – Campo di applicazione e vigenza

### **Parte II – Regolamentazione del diritto di sciopero e definizione dei contingenti addetti ai servizi minimi essenziali.**

Art. 2- Servizi e uffici interessati

Art. 3 - Definizione dei contingenti minimi

Art. 4 - Procedure di attivazione dei contingenti minimi

Art. 5 - Modalità di effettuazione dello sciopero

### **Parte III - Dei diritti sindacali**

Art. 6 – Permessi sindacali retribuiti

Art. 7 – Convocazioni R.S.U.

Art. 8 – Permessi sindacali non retribuiti

Art. 9 – Assemblee

Art. 10 – Libertà sindacali

Art. 11 – Esercizio delle attività sindacali

Art. 12 – Diritti e agibilità sindacali

Art. 13 – Dipendenti in distacco sindacale

### **Parte IV - Relazioni sindacali**

Art. 14 – Articolazione delle relazioni sindacali

Art. 15 – Protocollo delle relazioni sindacali

### **Parte V - Contratto integrativo aziendale**

Art. 16 – Materie della contrattazione integrativa con obbligo di accordo

Art. 17 - Materie soggette a contrattazione integrativa senza obbligo di accordo

Art. 18 – Materie oggetto di concertazione

Art. 19 – Informazione

Art. 20 – Procedure di conciliazione

Art. 21 – Forme di partecipazione – Monitoraggio e verifiche

### **Parte VI – Organizzazione del lavoro**

Art. 22– Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 23 – Pari opportunità

Art. 24 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Art. 25 – Riduzione dell'orario di lavoro

Art. 26 – Orario di lavoro e di servizio

Art. 27 – Lavoro straordinario

Art. 28 – Banca delle ore

Art. 29 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 30 - Eccedenze di personale

### **Parte VII – Politiche per lo sviluppo delle risorse umane**

Art. 31 - Formazione e aggiornamento professionale

Art. 32 - Qualità del lavoro in conseguenza di innovazioni organizzative

Art. 33 – Ripartizione e destinazione risorse decentrate

Art. 34 – Progressioni orizzontali

Art. 35 – Sistema di incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi

Art. 36 – Indennità varie

Art. 37 – Incentivi per manutenzioni straordinarie

Art. 38 – Incentivi per concorsi a premi

Art. 39 – Incentivi per censimenti

Art. 40– Incentivi per progetti strategici

Art. 41 – Fondo cassa

Art. 42 – Cassa Mutua

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
(2002 – 2005)**

**PARTE I**

**CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

**ARTICOLO 1**

**CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato produce i propri effetti dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze indicate nei singoli articoli.
2. E' valido per il quadriennio 1/1/2002 – 31/12/2005 per la parte normativa e per il biennio 1/1/2002 – 31/12/2003 per la parte economica.
3. Il presente contratto si applica al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.
5. Le parti ricordano altresì che, ai sensi dell'art.5, primo comma, ultimo periodo del CCNL 1/4/1999, come novellato dal CCNL 22/1/2004, le modalità di utilizzo delle "risorse decentrate", nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, si veda il successivo art. 32.

**PARTE II**

**REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE  
DEI CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI.**

**ARTICOLO 2**

**SERVIZI E UFFICI INTERESSATI**

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 6.7.95 si conviene che siano interessati alla presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi:
  - 1) Servizi per il Personale (nel periodo relativo alla predisposizione ed erogazione degli stipendi): per il pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento e per la compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali;
  - 2) Servizi Vari: per il rilascio certificati e visure del Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazioni a gare di appalto; per il deposito bilanci ed atti societari in scadenza; per la certificazione per esportazioni ed importazioni temporanee di merce; per la registrazione di brevetti; per l'attivazione procedure di arbitrato e di conciliazione, per la metrologia legale.

**ARTICOLO 3**

**DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

1. In riferimento ai servizi essenziali indicati all'art. 1 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero:

- Ufficio Personale: 1 unità di categoria D o C;
- Ufficio Ragioneria: 1 unità di categoria D o C;
- Ufficio Registro Imprese: 1 unità di categoria D ed 1 unità di categoria C;
- Ufficio Promozione e Assistenza Imprese: 1 unità di categoria D o C;
- Ufficio Regolazione del mercato: 1 unità di categoria D o C;
- Metrologia legale: 1 unità di categoria D;
- 1 unità ausiliaria per consentire l'apertura degli uffici.

2. Nel caso in cui lo sciopero viene proclamato fra il 20 maggio ed il 10 giugno, il contingente del Registro Imprese è aumentato di n. 1 unità di categoria C da adibire al deposito bilanci in scadenza.

3. Nel caso in cui lo sciopero coincida con l'orario di tenuta di corsi abilitanti, i relativi docenti sono esonerati dalla partecipazione allo sciopero stesso.

4. Nel caso di sciopero indetto per l'intero giorno o per metà giornata, si saltano i turni di apertura delle sedi distaccate.

#### **ARTICOLO 4**

##### **PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

1. I Dirigenti, ovvero i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottando per la scelta criteri di rotazione.

2. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

3. E' fatto divieto a dirigenti e funzionari di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.

4. I dirigenti, ovvero i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, devono astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.

5. In casi particolari, nei quali la Camera ha già avviato iniziative (es. convegni), saranno concordate con le OO.SS. procedure di incremento dei contingenti minimi da destinare alle iniziative stesse.

#### **ARTICOLO 5**

##### **MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero (che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1) ne danno comunicazione all'Amministrazione con preavviso di almeno 10 giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro; le strutture sindacali territoriali ed aziendali comunicano esclusivamente le azioni di sciopero indette dal livello territoriale od aziendale.

2. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

3. Nel caso in cui lo sciopero riguardi i servizi resi all'utenza, l'Amministrazione trasmette agli organi di stampa ed alle reti radio - televisive di maggiore diffusione locale una comunicazione sulla durata e sulle modalità dell'azione dello sciopero.

4. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero, purché comunicata tempestivamente, cioè almeno 48 ore prima della mancata manifestazione.

5. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art. 3 della premessa al CCNL 6.7.95.

6. Per quanto non previsto dal presente CCNL integrativo, si rimanda alle norme della premessa al CCNL 6.7.95 ed alla Legge 146/90.

### **PARTE III**

## **DEI DIRITTI SINDACALI**

#### **ARTICOLO 6**

#### **PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI**

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla RSU con le modalità previste dagli specifici C.C.N.L. quadro e dalle altre norme previste in materia.

2. Sono inoltre previsti, in applicazione dell'art. 30 della Legge 300/1970, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL Quadro del 7 agosto 1998. L'Amministrazione comunica al dipartimento della Funzione Pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio.

#### **ARTICOLO 7**

#### **CONVOCAZIONI RSU**

1. Le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione a trattative di contrattazione, concertazione e informazione non rientrano nel monte ore.

2. Le convocazioni da parte dell'Amministrazione ai componenti delle RSU facenti parte la delegazione trattante per la parte sindacale, devono avvenire secondo le modalità ed i tempi previsti dal presente contratto e comunque devono essere notificate a ciascun componente facente parte delle RSU.

3. Il tempo impegnato dagli stessi per la partecipazione a trattative di contrattazione, concertazione e informazione all'interno dell'orario di servizio deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.

#### **ARTICOLO 8**

#### **PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI**

1. Oltre il monte ore individuato dal CCNL Quadro del 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, in applicazione della Legge 300/70, le OO.SS. possono richiedere, ai sensi dell'art. 12 del CCNL Quadro del 7 agosto 1998, per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale. Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni prima.

2. Al fine di semplificare le procedure, anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opera le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente, ma richiede le somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti all'O.S. che ha provveduto a richiedere il permesso di che trattasi.

3. L'O.S. interessata versa le relative somme entro i 15 giorni successivi la richiesta utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione; in caso contrario, l'Amministrazione trattiene nella prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito del permesso.

4. I permessi retribuiti ed i permessi non retribuiti possono essere utilizzati nello stesso mese.

## **ARTICOLO 9**

### **ASSEMBLEE**

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore previsto dall'art. 8 del DPR 333/90, la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente contratto comunicano, di norma almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.
3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.
4. Nel caso di convocazione di assemblea, l'attività delle sedi distaccate è sospesa.

## **ARTICOLO 10**

### **LIBERTA' SINDACALI**

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL Quadro 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, è esteso alla RSU.

## **ARTICOLO 11**

### **ESERCIZIO DELLE ATTIVITA' SINDACALI**

1. Ai dipendenti si applica, ai sensi dell'art. 3, comma 32 della Legge 537 del 24.12.1993, la Legge 20.5.1970 n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.
3. Altri accordi collettivi nazionali, anche successivi, in materia di gestione delle attività sindacali trovano immediata e piena applicazione e superano le norme del presente contratto qualora in contrasto.

## **ARTICOLO 12**

### **DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI**

1. Rimangono in vigore gli accordi precedenti in materia di partecipazione delle sigle territoriali ai tavoli, sedi, referendum, bacheche, compatibili con le norme vigenti.
2. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per la RSU, le parti concordano di individuare, con uno specifico accordo, la libertà di comunicazione interna ed esterna.
3. Per le parti non disciplinate dal presente CCNL integrativo, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL Quadro 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **ARTICOLO 13**

### **DIPENDENTI IN DISTACCO SINDACALE**

(art. 39 CCNL 22.1.2004)

1. Il personale in distacco sindacale partecipa sia alla produttività di cui alla lettera a) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, sia alle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999. Detto personale non può essere sottoposto a valutazione, per cui occorre ricercare idonei criteri per consentirgli di beneficiare del salario accessorio legato alla produttività e di poter conseguire le posizioni economiche successive.

2. Per quanto riguarda il primo aspetto le parti concordano nell'attribuire al personale in questione un compenso, per la incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, di importo pari alla media del punteggio valutativo conseguito dai dipendenti appartenenti alla sua stessa categoria.
3. Le parti concordano di definire in un secondo tempo i metodi di valutazione delle eventuali progressioni economiche orizzontali.

## **PARTE IV**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **ARTICOLO 14**

##### **ARTICOLAZIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - 1) Contrattazione per le materie con e senza obbligo di accordo;
  - 2) Concertazione;
  - 3) Informazione;
  - 4) Procedure di conciliazione;
  - 5) Forme di partecipazione.
2. L'Amministrazione, al fine di rendere stabile il sistema delle relazioni sindacali di cui al presente contratto, si impegna ad individuare l'ufficio camerale competente per le relazioni sindacali ed il relativo responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 241/90.

#### **ARTICOLO 15**

##### **PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi indicati nel D.Lgs 29/93 e successive modifiche ed integrazioni, e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione degli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Amministrazione ed attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione. In particolare, vanno contemporaneamente conseguiti, sia il mantenimento o l'elevazione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati, sia il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.
2. Si conviene quanto segue: l'Amministrazione fornisce tutte le informazioni periodicamente e tempestivamente, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri Enti, Amministrazioni, Aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge. Nel caso si dovessero disporre rilevanti modificazioni in materia, l'informazione avviene anche con la programmazione di appositi incontri, prima che le decisioni siano definite.
3. La convocazione di tali riunioni avviene di norma 6 giorni prima della data prevista, salvo diverso accordo tra le parti.
4. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale devono in particolare essere messi a disposizione i seguenti dati: la spesa per il personale, articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai CCNL e dai contratti aziendali, la consistenza della dotazione organica del personale in servizio e la posizione di inquadramento di tutto il personale e le rilevazioni inerenti l'anzianità di servizio, la distribuzione e le modalità di utilizzo del lavoro straordinario e degli altri istituti contrattuali.

5. La documentazione di cui al punto precedente deve pervenire alle RSU ed alle OO.SS. territoriali entro 6 giorni.
6. Nei casi in cui sia avviata la concertazione, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché la stessa sia esaurita e conclusa con un verbale, di accordo o di presa d'atto delle posizioni emerse, sottoscritto dalle parti.
7. La contrattazione e la concertazione che avvengono nei modi previsti dalla legislazione in materia e dai contratti nazionali sono attivate, ogni qualvolta una delle parti abilitata alla contrattazione lo richieda. Alle suddette procedure devono essere invitati tutti i soggetti aventi diritto a richiederle. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.
8. La concertazione può essere attivata mediante richiesta scritta dalle OO.SS. e dalla R.S.U. entro il decimo giorno dall'informazione. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
9. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti è favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di concertazione o di contrattazione.
10. Tutti gli accordi e i contratti debitamente sottoscritti sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari.
11. Al rappresentante sindacale spettano tutte le prerogative previste dalla legge 300/1970.

## PARTE V

### **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

#### ARTICOLO 16

#### **MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

#### **CON OBBLIGO DI ACCORDO**

1. Sono materie di contrattazione integrativa con obbligo di accordo quelle indicate nell'art. 4, comma 2, lettere a), b), c), g), h), i), l) del CCNL 1.4.99. Tali materie sono le seguenti:
  - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
  - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
  - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
  - d) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
  - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
  - f) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;
  - g) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93.
2. Sono altresì oggetto di contrattazione decentrata le seguenti materie di cui all'art. 16, comma 1 C.C.N.L. 31.3.99:
  - a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

- b) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

#### ARTICOLO 17

#### **MATERIE SOGGETTE A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SENZA OBBLIGO DI ACCORDO**

1. Sono materie di contrattazione integrativa senza obbligo di accordo quelle indicate nell'art. 4, comma 2, lettere d), e), f) ed m). Tali materie sono le seguenti:
- a) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - b) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - c) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - d) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:
- a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie;
  - b) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 dell'ordinamento prof.le).

#### ARTICOLO 18

#### **MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE**

1. Sono materie di concertazione quelle previste dall'art. 6 del CCNL 22.1.2004, e più precisamente:
- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
  - b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - c) conferimento di incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - d) metodologia permanente di valutazione;
  - e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica;
  - f) individuazione di nuovi profili; attuazione delle regole relative agli aggiornamenti o modifiche al finanziamento dei fondi per la progressione all'interno delle carriere
  - g) articolazione dell'orario di servizio;
  - h) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
  - i) andamento dei processi occupazionali;
  - j) criteri generali per la mobilità interna.

#### ARTICOLO 19

#### **INFORMAZIONE**

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

#### **ARTICOLO 20**

#### **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi di rilevanza generale.

2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli eventuali accordi sottoscritti sostituiscono le clausole controverse nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi per oggetto le materie regolate da esso.

#### **ARTICOLO 21**

#### **FORME DI PARTECIPAZIONE – MONITORAGGIO E VERIFICHE**

1. Le parti possono concordare di istituire commissioni bilaterali paritetiche ovvero osservatori al fine di formulare proposte, raccogliere dati sulle seguenti materie:

- organizzazione nel lavoro;
- ambiente;
- igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Gli organismi non hanno funzione negoziale; di norma sono paritetici e devono comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

#### **PARTE VI**

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **ARTICOLO 22**

#### **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. La Camera di Commercio si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

3. Con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e di rischio.

4. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma e deve, altresì, coinvolgere, consultare e formare i

Rappresentanti per la Sicurezza, come previsto dal D.Lgs. n.626/1994 impegnandosi, di conseguenza, a realizzare un piano formativo per il personale interessato in materia di sicurezza, salute e rischi.

5. In questo ambito saranno predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e la verifica dell'applicazione delle norme riferite al superamento delle barriere architettoniche.

#### **ARTICOLO 23**

#### **PARI OPPORTUNITÀ**

1. L'art. 19 delle code contrattuali relative all'accordo del 14/9/2000 prevede uno specifico spazio per la contrattazione integrativa cui è rimessa l'assunzione di azioni o attività positive in materia di pari opportunità.

2. L'ente individua le seguenti materie da contrattare:

- analisi e proposte sulla flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari e con figli minori in relazione agli orari dei servizi sociali;
- analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici con riferimento agli effetti sulla mobilità e sui percorsi di carriera;
- ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari, sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali per le donne;
- analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dal periodo di assenza per maternità;
- diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

3. La contrattazione delle citate azioni positive dovrà comunque tenere in considerazione il parere e le proposte del Comitato Pari Opportunità di cui all'art. 25 del CCNL 1/4/1999, e del Comitato anti-mobbing, costituiti con delibere di Giunta nn. 143 e 144 del 25.5.2004.

#### **ARTICOLO 24**

#### **CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DEL LAVORO**

1. L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno.

2. Le politiche degli orari di lavoro, nel rispetto del disposto di quanto previsto al comma che precede, sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione delle risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

3. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate dal Segretario Generale o dai Dirigenti particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente giustificati, può richiedere di adottare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

4. In ogni caso, comunque, sarà data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando, altresì, le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

5. Fermo restando l'obbligo del rispetto delle 36 ore settimanali, gli incaricati di posizione organizzativa, stante la loro attività valutata in base ai risultati conseguiti, potranno essere autorizzati dal Segretario Generale o dai Dirigenti, per ragioni funzionali e motivate, ad osservare un orario di lavoro caratterizzato da maggiore flessibilità.

#### **ARTICOLO 25**

#### **RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

1. Le parti prendono atto che non esistono all'interno dell'Ente tipologie di orario articolato alle quali applicare la riduzione dell'orario di lavoro.

## ARTICOLO 26

### **ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

2. Pertanto gli orari di lavoro si articolano su cinque giorni lavorativi ed il personale potrà utilizzare la flessibilità di orario così come indicata di seguito:

#### Orario di lavoro:

**lunedì e mercoledì** – sei ore lavorative:

7.45 - 8.30 orario elastico

8.30 - 13.00 orario rigido

13.00 - 14.00 orario elastico

**martedì e giovedì** – nove ore lavorative con rientro obbligatorio:

7.45 - 8.30 orario elastico

8.30 - 13.00 orario rigido

13.00 - 14.00 orario elastico

14.30 - 15.30 orario elastico

15.30 - 17.00 orario rigido

17.00 - 19.00 orario elastico

il **venerdì** – sei ore lavorative:

7.45 - 8.30 orario elastico

8.30 - 13.00 orario rigido

13.00 - 14.30 orario elastico

3. Rimane stabilito il limite massimo di orario di lavoro in sei ore e 15 minuti per il mattino e di dieci ore complessive nel caso di rientro pomeridiano.

4. Nei giorni di rientro pomeridiano, è garantito ai dipendenti un buono pasto, purché svolga un orario pomeridiano di lavoro di almeno 2 ore e 30 minuti e purché il rientro avvenga non oltre 2 ore dall'uscita. Il buono pasto spetta, alle medesime condizioni, anche in caso di lavoro straordinario in giorni diversi da quelli di rientro obbligatorio, in caso di recupero o per lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, quale, ad esempio, progetti, corsi, ecc. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, del CCNL 14.9.2000, un terzo del costo del ticket è a carico del dipendente, giusta previsione deliberazione Giunta camerale n. 93 del 29.3.1995.

5. L'orario di lavoro e di servizio potrà essere sottoposto a verifica ed eventuale modifica quando l'Ente si doterà di un nuovo assetto dei servizi.

6. Nel periodo estivo, a partire dal secondo lunedì di giugno al secondo sabato di settembre, l'orario di lavoro è articolato come segue:

**lunedì, martedì, mercoledì e venerdì** – sei ore e trenta minuti lavorativi:

- entrata ore 7.30 – uscita ore 14.00;

**giovedì** – dieci ore lavorative con rientro obbligatorio:

- entrata ore 7.30 – uscita ore 14.00;

- entrata ore 14.30/15.00 – uscita ore 18.00/18.30.

Sarà possibile effettuare ore di lavoro straordinario o recuperi dalle ore 14.30 alle ore 18.00 nel pomeriggio del **mercoledì**, nel quale è obbligatoria la presenza di una unità ausiliaria.

## ARTICOLO 27

### **LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le parti concordano nel ritenere il ricorso a prestazioni straordinarie un mezzo non ordinario di organizzazione del lavoro, da effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali e, comunque, entro il limite massimo individuale di n. 180 ore. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
2. In sede di consuntivo, eventuali risparmi confluiscono nel fondo per le "risorse decentrate", con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa indicazione del responsabile e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore, dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario.

#### **ARTICOLO 28**

##### **BANCA DELLE ORE**

1. Si destinano alla banca delle ore un massimo di n. 24 ore annuali di straordinario effettuato al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Ogni ora straordinaria deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente e deve recare la scelta da parte del dipendente che ne usufruisce, fra liquidazione dello straordinario e banca delle ore.
2. Le ore accantonate nella banca delle ore possono essere utilizzate anche effettuando un massimo di due giornate di recupero. Tali recuperi, anche se di durata inferiore all'intera giornata lavorativa, devono essere preventivamente autorizzati dal Dirigente, e possono essere concessi compatibilmente con le esigenze dell'ufficio e del servizio.

#### **ARTICOLO 29**

##### **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Il presente contratto garantisce la disciplina dei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale in ottemperanza a quanto stabilito dalle norme in materia e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### **ARTICOLO 30**

##### **ECCEDENZE DI PERSONALE**

1. Durante la vigenza del presente Contratto Integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente informerà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art.9 del CCNL 1/4/1999.
2. L'adozione degli atti di individuazione dell'eccedenza sarà oggetto di apposito incontro tra le parti. In tale sede saranno concordate anche eventuali iniziative per evitare la dichiarazione di eccedenza o, in alternativa, per favorire la ricollocazione dei lavoratori presso la stessa o altra pubblica amministrazione, anche attraverso processi di aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo ed inquadramento. Su questi problemi sarà attivata comunque la contrattazione.

#### **PARTE VII**

### **POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

#### **ARTICOLO 31**

##### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

1. La Camera di Commercio promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che disciplina la materia (art. 23 del CCNL 1/4/1999 e art. 45, comma 2, del CCNL 22/1/2004).
2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di vigenza contrattuale, destina un importo annuo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. La somma non spesa nell'esercizio di competenza resta vincolata all'utilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale sono da ritenersi obbligatori per tutti e devono avvenire, di norma, in orario di lavoro al fine di:
  - fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra servizi;
  - favorire la progressione economica del personale.
4. Gli oneri della formazione da imputare sul fondo di cui al comma precedente, a titolo esemplificativo, sono:
  - partecipazione a seminari formativi;
  - partecipazione a convegni;
  - corsi organizzati in proprio dall'Ente;
  - progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione e di aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti. Detti corsi saranno riconosciuti quali titoli di servizio e idonei, pertanto, alla progressione di carriera all'interno dell'Ente qualora il dipendente abbia effettivamente e concretamente acquisito ulteriori e più elevati livelli di professionalità.
6. Il personale, in aggiunta a quanto sopra previsto, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione per l'aggiornamento professionale cui abbia preso parte di propria iniziativa e a proprie spese al di fuori dell'orario di lavoro, purché la partecipazione a detti percorsi formativi sia comprovata da uno specifico attestato.
7. L'Ente, sulla base delle proposte di formazione pervenute dall'Istituto Tagliacarne e di ulteriori indicazioni segnalate dal Segretario Generale, dai Dirigenti e dai Responsabili di posizione organizzativa e degli uffici, predispone annualmente il piano della formazione e dell'aggiornamento del personale che sarà portato a conoscenza, in via preventiva, delle Rappresentanze Sindacali.

## **ARTICOLO 32**

### **QUALITÀ DEL LAVORO IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE**

1. In relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si concorda che, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali della distribuzione ed utilizzazione del personale, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Ente fornisca adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale che dovrà esprimersi sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, con periodicità annuale, verrà svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.

## **ARTICOLO 33**

### **RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, (indicate nel presente contratto come "risorse decentrate") vengono determinate

annualmente dall'Ente, con effetto dall'1/1/2004 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dall'art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.

2. Le parti prendono atto che il fondo delle risorse decentrate, di cui all'allegato 1, costituito per l'anno 2004 ammonta ad € 354.646,63, a cui si aggiungono le economie risultanti dal fondo dell'anno 2003, pari ad € 51.782,24, per complessivi **€ 406.428,87** utilizzabili nel 2004, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

3. Dalle suddette "risorse decentrate" sono decurtati, in via previsionale, sulla base dei precedenti accordi, i seguenti valori:

- a) € 60.000,00 destinati a corrispondere gli incrementi per progressioni economiche già attribuite;
  - b) € 90.500,00 destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Le eventuali economie derivanti dalla mancata corresponsione di tali retribuzioni ricadono per il 50% sul fondo generale per le risorse decentrate e per il 50% sul fondo delle posizioni organizzative per l'anno 2005;
  - c) € 20.000,00 destinati al pagamento delle indennità di rischio di cui all'art. 37 del C.C.N.L. 14.9.2000, così come modificato dall'art. 41 del C.C.N.L. 22.1.2004, secondo le modalità definite al successivo art. 37;
  - d) € 25.800,00 utilizzati per completare il finanziamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004.
4. Le rimanenti risorse decentrate, pari a € 210.128,87, vengono destinate così come segue:
- a) € 40.000,00 per finanziare i passaggi economici all'interno di ogni categoria per nuove progressioni orizzontali, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 34. Le economie dovute alla non partecipazione di alcuni dipendenti alla selezione dell'anno 2004 sono destinate alla loro progressione orizzontale nel 2005;
  - b) € 20.000,00 per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1.4.99, secondo le modalità di cui all'art. 20 del presente contratto;
  - c) € 1.500,00 per compensare specifiche responsabilità eventualmente attribuite con atto formale della Camera del personale di categoria B, C e D, secondo le modalità previste dall'art. 17, comma 2, lettera i);
  - d) € 145.000,00 per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi previsti dal comma 2, lett.a) dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e dall'art.37 del CCNL 22/1/2004, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art.14.

#### ARTICOLO 34

##### **PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

(artt.5 e 16 CCNL 31.3.99 – artt. 34 e 35 C.C.N.L. 22.1.04)

1. Il sistema di progressione economica orizzontale all'interno della categoria è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza, nel limite delle risorse annualmente destinate e delle norme contrattuali, mediante l'acquisizione di posizione economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza.

2. Le progressioni orizzontali sono corrisposte ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a conclusione di un periodico processo di valutazione con l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento di professionalità in termini di esperienza acquisita e di qualità della prestazione, anche a seguito dei percorsi di formazione ed aggiornamento professionale di cui all'art. 31.

3. Si prevede per l'anno 2004, a seguito della sottoscrizione del CCNL 22.1.2004, una selezione che permetterà l'attribuzione della progressione economica nella categoria con decorrenza 23.1.2004 alla quale è ammesso tutto il personale in servizio presso l'Ente a tale data con almeno un anno di permanenza nella categoria oggetto della progressione. La selezione di cui trattasi si effettua sulla base di una apposita valutazione, operata dai Dirigenti, d'intesa con il Segretario Generale, che tiene in considerazione delle professionalità già acquisite dai singoli dipendenti nella propria categoria.

4. I dipendenti che non hanno beneficiato della progressione orizzontale di cui al precedente comma sono valutati, ai fini della selezione per l'anno 2005, con gli stessi criteri previsti per la selezione dell'anno 2004.
5. Le parti convengono di confermare per l'anno 2004, la metodologia già adottata in data 21.9.2000 in sede di concertazione per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria utilizzabile per le parti ancora applicabili ed integrata ai sensi del nuovo C.C.N.L. 22.1.2004. Le valutazioni sono effettuate utilizzando le schede che fanno parte dell'allegato A.
6. La progressione economica è attribuita dal Segretario Generale, d'intesa con i Dirigenti, con provvedimento motivato, secondo l'ordine della classifica definita per ciascuna categoria e con i criteri sopra richiamati.
7. Le parti concordano che le procedure di valutazione necessarie per l'applicazione della progressione economica orizzontale per l'anno 2005 e successivi, da attribuirsi con decorrenza non precedente al 1° marzo di ogni anno, saranno definite dopo l'attuazione del Progetto regionale per la costruzione di un sistema di misurazione delle performance a cui la Camera ha aderito e nel limite delle risorse decentrate specificatamente destinate a tale scopo. Potranno partecipare alla selezione in argomento i dipendenti in servizio alla data del 1° marzo di ogni anno che abbiano maturato un periodo di almeno un anno di permanenza nell'ambito della categoria di appartenenza.
8. Ai dipendenti che hanno presentato domanda di collocamento a riposo per dimissioni volontarie o per raggiunti limiti di età, si conviene di riconoscere un'ulteriore progressione orizzontale almeno tre mesi prima della cessazione dal servizio, alle seguenti condizioni:
  - che i dipendenti non abbiano beneficiato di una progressione orizzontale nell'anno precedente la cessazione;
  - che la valutazione del livello di intensità relativo alla prestazione individuale ai fini della progressione orizzontale non risulti inferiore a "discreto per le richieste della funzione", salva diversa valutazione definita ai sensi del precedente comma;
  - che la disciplina del C.C.N.L. vigente consenta un'ulteriore progressione nella categoria di appartenenza.
9. La progressione economica non comporta modifica del profilo professionale e del contratto individuale di lavoro a suo tempo sottoscritto dal dipendente.

#### **ARTICOLO 35**

##### **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

(Art. 17, comma 2, lettera f) e i) CCNL 1.4.99 – art. 36 CCNL 22.1.2004)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99 è determinato in € 2.000,00 annui ed è attribuito al personale a tempo indeterminato di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Detto compenso sarà commisurato proporzionalmente al periodo di effettiva permanenza nella categoria.
2. L'Ente, nell'esercizio del potere organizzativo, potrà affidare con atto formale specifiche responsabilità al personale di categoria B, C o D, definendo in tale sede il relativo compenso, secondo la disciplina dell'art. 36, comma 2 del CCNL 22.1.2004.

#### **ARTICOLO 36**

##### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

(Art. 18 del CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004)

In attesa dell'adozione del nuovo sistema di misurazione delle performance, che prevederà anche le modalità di valutazione delle prestazioni individuali a valere dall'anno 2005, le parti concordano per

l'anno 2004 i seguenti criteri di ripartizione delle risorse per l'incentivazione la produttività ed il miglioramento dei servizi:

1. E' destinata complessivamente la somma di euro 145.000,00 per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. L'attribuzione degli importi secondo le categorie professionali ha luogo sulla base dei seguenti coefficienti:

<b>Categoria</b>	<b>Coefficiente</b>
A	100
B1	110
B3	120
C	130
D1	140
D3	150

3. Il 20% delle quote non attribuite ai titolari di posizione organizzativa viene distribuito ai restanti dipendenti di categoria D. Per l'anno 2004, tale fondo è calcolato in via previsionale in euro 3.500,00;
4. La somma di cui al punto 1 è destinata alla remunerazione del personale impegnato nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto dell'apporto partecipativo e della qualità della prestazione individuale, attraverso l'utilizzo delle schede di valutazione differenziate per categoria di appartenenza, di cui all'allegato B al presente contratto. In tali schede la prestazione individuale avrà una valutazione complessiva del 70%, mentre al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente sarà attribuito il restante 30%.
5. La quota di incentivante individuale è erogabile con una valutazione minima di 50 punti nella prestazione individuale.
6. Agli effetti dell'attribuzione della quota individuale di produttività, si utilizzano i seguenti criteri:
  - a) la quota individuale di partecipazione è correlata all'intensità della partecipazione al servizio e subisce, pertanto, un abbattimento pari a 1/258 per ogni giorno di assenza. Non sono considerate assenze il riposo settimanale, il congedo ordinario, l'assenza per recupero o riposo compensativo, nonché le assenze per infortunio sul lavoro, per astensione obbligatoria per maternità, per permessi sindacali e per impegni derivanti da cariche elettive amministrative. Le ore trattenute sullo stipendio in quanto non recuperate entro i termini stabiliti sono trasformate in giorni di assenza e conseguentemente aggiunte alle assenze dal servizio;
  - b) le economie derivanti dalle assenze vengono ridistribuite a favore di tutto il personale, ad eccezione di quelle che il Dirigente ritiene di distribuire all'interno dell'Area, per compensare soggetti che si sono fatti carico del lavoro, sostituendo di fatto un collega dell'Area medesima o di altra Area;
  - c) la quota spettante ai dipendenti che hanno prestato servizio per frazioni di anno è corrisposta per il periodo di effettivo servizio. Anche per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, la quota è attribuita in proporzione alle ore di lavoro effettivamente prestate;
  - d) l'assenza prolungata incide anche sulla valutazione della qualità della prestazione del dipendente. La valutazione non può aver luogo se tale assenza si sia protratta per l'intero periodo.
7. Si conviene di premiare l'impegno degli addetti all'Ufficio Ragioneria che si occupano della compilazione del Mod. 730, mediante l'attribuzione complessiva di euro 520,00, da detrarre dalla quota prevista per l'incentivazione la produttività generale.
8. Il compenso incentivante viene liquidato il 27 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e tiene conto di tutte le deduzioni che derivano dalle assenze e dalla valutazione.

9. Le parti concordano per l'erogazione di un acconto al 27 agosto 2004 a condizione che il contratto decentrato venga siglato entro il 30 giugno 2004. L'importo dell'acconto è calcolato nella misura 1/3 dell'importo del premio incentivante individuale liquidato l'anno precedente ed è erogabile solo in caso di almeno il 90% di presenza in servizio del dipendente.

10. Le valutazioni individuali ed i compensi erogati sono considerati riservati e personali.

#### **ARTICOLO 37**

##### **INDENNITÀ DI RISCHIO**

(art 17, lettera d) CCNL 1.4.1999 e art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004)

1. Vengono individuate le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- a) guida delle autovetture camerali;
- b) esposizione al videoterminale per un periodo superiore a venti ore settimanali, dedotte le interruzioni previste dall'art. 54 del D.Lgs .626/94.

Ai dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato che svolgono le suddette prestazioni compete l'indennità di rischio fissata in €30,00 mensili lorde, rapportati ai giorni di effettiva presenza.

2. L'assenza per l'intero mese non dà luogo alla corresponsione dell'indennità di rischio.

#### **ARTICOLO 38**

##### **INCENTIVI PER MANUTENZIONI STRAORDINARIE**

(art. 18 Legge 11.2.1994, n. 109 e art. 3, comma 29, Legge finanziaria 2004)

1. La presente materia sarà trattata in sede di contrattazione decentrata quando L'Amministrazione delibererà interventi di manutenzione straordinaria sugli immobili camerali.

#### **ARTICOLO 39**

##### **INCENTIVI PER CONCORSI A PREMI**

1. La materia è rimessa ad un successivo accordo integrativo di contrattazione.

#### **ARTICOLO 40**

##### **INCENTIVI PER PROGETTI STRATEGICI**

1. I progetti che saranno individuati dall'Amministrazione a partire dall'anno 2005 con riferimento agli obiettivi ritenuti dalla stessa prioritari per rilevanza strategica, sono portati tempestivamente a conoscenza di tutto il personale e sono attuati in orario di lavoro aggiuntivo rispetto a quello ordinario.

2. Per i progetti di cui trattasi è previsto un compenso orario lordo, il cui importo è stabilito con provvedimento del Segretario Generale, oltre al buono pasto erogabile nei casi di cui all'art. 26, comma 4 del presente accordo e l'indennità di missione, se spettante.

3. Tutti i dipendenti potranno partecipare ai singoli progetti previa verifica, da parte del responsabile del progetto, delle capacità professionali richieste e ritenute necessarie per la tempestiva ed adeguata realizzazione del progetto.

4. A conclusione del progetto il responsabile del progetto medesimo procede a verificare il regolare svolgimento dell'obiettivo assegnato a ciascun dipendente al fine di pervenire alla liquidazione della somma spettante da parte del Segretario Generale o del Dirigente.

#### **ARTICOLO 41**

##### **INDENNITÀ MANEGGIO VALORI**

(art. 36 CCNL 14.09.2000)

1. La Camera garantisce per eventuali ammanchi di cassa, senza rivalsa sul dipendente incaricato delle funzioni di cassa. Sono esclusi i casi accertati di dolo o di colpa grave del dipendente stesso.

**ARTICOLO 42**

**CASSA MUTUA**

1. La Camera si impegna a rivalutare annualmente, sulla base del costo programmatico della vita, le risorse già consolidate, che saranno utilizzate per le finalità assistenziali previste dallo specifico regolamento.