

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
VERONA

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

ANNI 1999-2001

Il giorno 18 del mese di maggio 2001, alle ore 12,00 presso la sede camerale, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica:

- TOLLIN DANIELE _____

- VENERI CESARE _____

- BORTOLAN AMEDEO _____

- e la delegazione di parte sindacale come definite all'art. 6 del CCNL:

RSU

CGIL TERRITORIALE _____

CISL TERRITORIALE _____

UIL TERRITORIALE _____

C.S.A. (cisal) _____

DICCAP (Snalcc) _____

Al termine della riunione le parti, richiamata la Deliberazione della Giunta camerale n° 167 del 04.05.2001, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato per il personale della Camera di Commercio di Verona, in ordine alle materie indicate dal nuovo CCNL.

ART. 1

VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto ha validità dalla data di stipulazione e scadrà il 31 dicembre 2001.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.

ART. 2

Lettera a) – ART. 4 [CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE, INDICATE ALL'ART. 15 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IN DATA 01.04.1999, PER LE FINALITÀ PREVISTE ALL'ART. 17 DELLO STESSO CCNL]

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 per le finalità previste dall'art. 17 avverrà secondo quanto previsto nell'allegata tabella (allegato n° 1). Gli importi riferiti all'anno 2000 e 2001 potranno essere rideterminati per alcune voci attualmente stimate.

Parte delle risorse pari a £. 35.329.347 del fondo riferito all'anno 2000 sono riferite al fondo dell'anno 1999 e calcolate a seguito di rideterminazione congiunta con la RSU e le OO.SS. Per l'anno 2000, sono assegnate al fondo per le posizioni organizzative solo le somme riferite alle posizioni effettivamente attribuite. La somma indicata nell'allegato n° 1, pari a £.32.947.430 ed indicata per l'anno 2000, possono essere utilizzate anche per la progressione economica riferita all'anno 1999.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

(Art. 4 comma 2° lett. b): criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi (art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 1.4.1999).

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 di piani di attività di miglioramento dei servizi, nell'ottica dell'efficienza, dell'efficacia, della qualità e della semplificazione delle procedure.
2. Il Fondo disponibile sarà distribuito con il sistema del budget per ogni settore in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza.
3. I piani di attività ed i budget di area sono predisposti entro il mese di febbraio dai responsabili di area d'intesa con i collaboratori della categoria D e devono essere coerenti con gli obiettivi dell'Amministrazione. Essi saranno convalidati dal dirigente e dal Segretario Generale. I progetti 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. In essi devono essere evidenziati gli obiettivi di miglioramento e i risultati attesi.

I criteri di attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi si articolano come segue

APPORTO QUALITATIVO (VALUTAZIONE)
APPORTO QUANTITATIVO (PRESENZA IN SERVIZIO).
CATEGORIA PROFESSIONALE

APPORTO QUALITATIVO

L'apporto qualitativo del dipendente sarà oggetto di valutazione.

La valutazione dell'apporto individuale avrà luogo secondo i seguenti parametri:

a) valore della prestazione resa in rapporto alla qualifica di appartenenza, qualità dell'apporto individuale.	punti da 1 a 5
b) valore della collaborazione alla realizzazione del progetto, tenendo conto della capacità di lavorare in gruppo e della disponibilità ad assumersi il carico di lavoro dei colleghi.	punti da 1 a 5
c) autonomia e iniziativa, nonché capacità di proporre soluzioni organizzative ed operative	punti da 1 a 5
Totale massimo	Punti 15

CATEGORIA PROFESSIONALE

		parametro professionale
D3	Ex qualifica VIII	180
D1	VII	160
C	VI	145
B3	V	130
B1	IV	115
A	III	100

APPORTO QUANTITATIVO

- La valutazione dell'apporto quantitativo del singolo dipendente è determinata dai giorni di presenza effettiva.
- Sono equiparate a presenza in servizio solamente le assenze per esigenze di servizio, riposi compensativi, recupero di orario straordinario, donazioni di sangue e di organi, ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse, infortunio sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio; sono altresì equiparate a presenza in servizio le assenze per permessi sindacali.
- Il personale a part-time percepisce il compenso incentivante con la medesima decurtazione dell'orario di lavoro e del trattamento stipendiale in godimento.

CALCOLO DEL PUNTEGGIO INDIVIDUALE

Il punteggio di ciascun dipendente sarà determinato nel seguente modo:

punteggio dell'apporto qualitativo * giorni di presenza* parametro professionale.

CALCOLO DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il calcolo del premio individuale avrà luogo nel seguente modo:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Budget di Settore/Area}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$

4. La verifica dei risultati e la valutazione individuale saranno effettuate dai dirigenti anche sulla base di valutazioni intermedie 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 e proporre la valutazione dell'apporto individuale. Una verifica parziale del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata con cadenza trimestrale; quella finale entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Durante le fasi di attuazione dei progetti o piani di lavoro il personale partecipante viene periodicamente informato (almeno ogni tre mesi), da parte dei dirigenti, o su loro delega, dai responsabili dei servizi sullo stato di avanzamento dei progetti, nonché sul livello di apporto qualitativo individuale reso fino a quel momento.

La valutazione finale dell'apporto individuale viene effettuata su proposta dei Responsabili dei Servizi, dal Dirigente del Settore di pertinenza del piano entro il mese di gennaio e viene comunicata al dipendente entro i 15 giorni.

Entro 15 giorni il dipendente può presentare delle proprie controdeduzioni al Dirigente, il quale si pronuncia entro 10 giorni. Ulteriori controdeduzioni possono essere poi presentate al Segretario Generale entro i successivi 5 giorni.

5. Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti.

Si fa luogo alla liquidazione del compenso solo se si sono raggiunti i risultati previsti.

Una quota parte delle risorse viene liquidata a titolo di acconto, con cadenza mensile a partire dal 2001. Per l'anno 2001, l'acconto individuale mensile è determinato secondo gli importi indicati nella tabella allegata, (allegato n° 2), calcolati in relazione alla categoria di appartenenza e alle presenze del mese di riferimento, e che sarà proporzionalmente ridotta per i dipendenti a part-time e/o che abbiano effettuato periodi di assenza non considerati utili per la maturazione del compenso.

Per l'anno successivo, il fondo destinato all'acconto sarà pari al 40% del fondo destinato alle finalità di cui all'art. 17 a) del CCNL, qualora sia verificata l'assenza di conflittualità nella gestione/valutazione.

L'erogazione dell'acconto in parola sarà subordinata alla sottoscrizione, da parte di ciascun dipendente, dell'impegno a restituire le somme che risultassero indebitamente percepite per la parziale partecipazione e/o realizzazione dei progetti cui è legata l'incentivazione in oggetto, secondo le modalità disciplinate dal contratto collettivo decentrato.

A seguito della valutazione finale, verrà determinato il compenso spettante a ciascun dipendente e verrà erogata o trattenuta la differenza rispetto a quanto corrisposto in acconto.

6. Nel caso in cui nel corso del mese 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; analogamente nel caso in cui un dipendente trasformi il rapporto di lavoro a tempo parziale nel corso del mese, riceverà il compenso decurtato proporzionalmente al periodo di tempo trascorso in part-time.

7. Le somme che residuano per effetto della valutazione dei fattori individuali, delle assenze o della trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro sono ridistribuite all'interno del personale dell'Area di appartenenza che ha partecipato al progetto in misura proporzionale al compenso individuale già determinato.
8. Le somme che residuano per effetto di un non completo raggiungimento dell'obiettivo non vengono ridistribuite, ma sono portate in aumento delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
9. I criteri di attribuzione dei compensi incentivanti la produttività di cui sopra potranno essere modificati d'intesa tra le parti per renderli più coerenti col sistema permanente di valutazione del personale di cui all'art. 6 del CCNL del 01.04.1999.
10. La delegazione trattante verificherà l'applicazione del contratto collettivo decentrato in riferimento alle fasi di realizzazione dei progetti e/o dell'attività cui è legato il compenso incentivante e all'attuazione dei criteri di erogazione dei relativi incentivi.

ART. 4

Art. 4 comma 2° lettera c) – [FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17, COMMA 2, lett. e), f), g) : (e=disagio; f=responsabilità cat B, C, D); g=specifiche attività/prestazioni previste da leggi)]

Le parti individuano quali attività che potrebbero comportare l'attribuzione di specifici compensi, sulla base delle fattispecie previste dall'art. 17, comma 2, lettere d), e), f) g), del CCNL 01.04.199, alla luce del CCNL del 14.09.2000 e in relazione alle specifiche attività camerali:

- attività di servizio autista L. 240.000 annue;
- addetto alla stamperia L. 1.400 a presenza.

ART. 5

SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Lettera d) – Art. 4 [programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione].

Gli importi destinati alla formazione e non spesi nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolati all'utilizzo, per le medesime finalità, nell'anno successivo.

In applicazione dell'art. 4 comma 2 lettera d) le parti assumono impegno a confrontarsi sui programmi formativi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione.

L'attività formativa deve essere finalizzata a sviluppare le competenze professionali, organizzative e gestionali richieste dal ruolo organizzativo ricoperto o da ricoprire da parte del personale interessato

Le attività di formazione sono espressamente autorizzate dal Dirigente, nell'ambito delle somme disponibili.

Le competenze apprese con l'attività formativa vengono partecipate e condivise con il personale del Servizio o dell'ufficio interessato, al fine di assicurare la più ampia ricaduta degli effetti della formazione.

ART. 6

Art. 4 comma 2° lettera e) –[linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro..., prevenzione..., dipendenti disabili]

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

Per quanto non previsto, si richiama l'eventuale accordo già sottoscritto in materia.

ART.7

FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO (accordo successivo del 14.09.2000).

Le parti convengono di verificare, in sede di successivi incontri, l'applicabilità delle forme flessibili del rapporto di lavoro (telelavoro, lavoro interinale, formazione – lavoro).

ART.8

Art. 4 Lettera f) – [IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICI E DELLA DOMANDA DI SERVIZI]

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alle imprese e consumatori, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo. Di conseguenza sarà coerentemente adeguato l'assetto organizzativo, previo confronto tra le parti.

ART. 9

Lettera g) – Art. 4 [PARI OPPORTUNITÀ]

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti, o dal comitato per le pari opportunità, da istituirsi entro il 30.09.2001.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART.10

Lettera i) – Art. 4 [RIDUZIONE D'ORARIO DI CUI ALL'ART. 22]

Si conviene che attualmente nella Camera di Commercio non ci sono i presupposti per la riduzione dell'orario. In caso di articolazione dell'orario di servizio secondo una programmazione plurisettimanale, al personale interessato potrà essere applicata la relativa riduzione.

ART.11

Lettera m) – Art. 4 [CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO]

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna;
- la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà in genere superiore alle 10 ore;
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di difficoltà.
- La pausa di interruzione tra l'attività lavorativa prestata al mattino e pomeriggio dovrà essere almeno di 30 minuti.
- L'orario di lavoro del singolo dipendente, la flessibilità e i rientri sono stabiliti dal Dirigente, sentito il singolo dipendente.

ART.12

CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(Art. 16 comma 1 del CCNL 31.03.1999 – Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria, di cui all'art. 5 comma 2.)

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dall'Amministrazione al fine di conseguire dei miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane nell'ente, nel rispetto dei vincoli di bilancio.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate nell'ambito delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 01.04.1999, 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 che sarà introdotto nell'Ente.
3. La selezione viene effettuata, di norma, per ciascun anno di riferimento, entro il 31 marzo dell'anno successivo, a seguito di valutazione effettuata di ufficio sulla base dei seguenti criteri, meglio specificati nelle schede allegate al presente contratto(allegato n° 3):
 - Risultati ottenuti;
 - Prestazioni con più elevato arricchimento professionale;
 - Impegno e qualità della prestazione individuale;
4. Per concorrere alla selezione per le posizioni della Categoria A, B2 – B4 – C2, i candidati dovranno riportare un punteggio non inferiore a 55% del massimo previsto nella scheda; per concorrere alla selezione per le posizioni B3 e B5 e C3 i candidati dovranno riportare un punteggio non inferiore a 65% del massimo; per concorrere alla selezione per la posizione B6, C4 e D un punteggio non inferiore al 75% del massimo previsto nelle schede.
I punteggi inferiori alle soglie sopraindicate dovranno essere motivati per iscritto dai dirigenti.
5. La scheda di valutazione viene compilata dal Dirigente; le modalità del processo di valutazione sono le seguenti:

Entro il mese di gennaio, ogni Responsabile di Servizio, di intesa con i collaboratori della categoria D, redige il piano annuale delle attività secondo le direttive del Dirigente di Area, che sarà convalidato dal Dirigente e dal Segretario Generale; detto piano comprende tutte le attività ordinarie e straordinarie.

Il piano viene illustrato a tutti i dipendenti del Servizio, secondo le modalità ritenute più opportune. In esso sono evidenziati i risultati attesi alla fine dell'anno, nonché gli obiettivi di miglioramento del lavoro e delle modalità operative di ciascun dipendente del Servizio. Il piano di attività potrà essere modificato e integrato nel corso dell'anno; le modifiche saranno illustrate ai dipendenti del Servizio, con i quali verrà altresì verificata l'eventuale esigenza di rivedere gli obiettivi individuali.

Entro il 20 gennaio dell'anno successivo, i Responsabili dei Servizi redigono la relazione conclusiva nella quale sono riportati i risultati realizzati rispetto a quelli programmati, evidenziando il grado di raggiungimento degli stessi e formulando proposte per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti.

Il Dirigente di Area verifica la relazione e compila la scheda di valutazione di ciascun dipendente, che verrà comunicata entro il 28 febbraio al dipendente stesso.

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

Entro il 31 marzo viene approvata la graduatoria per la progressione economica relativa alle diverse posizioni.

6. La graduatoria della selezione viene approvata con provvedimento del Segretario Generale; in caso di parità di punteggio con impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà alla progressione esclusivamente per i dipendenti con maggiore anzianità di servizio, nell'ordine nella categoria o ex q. f., nella carriera e presso l'Ente. In caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.
7. La progressione economica orizzontale si attua in applicazione dell'art. 16 2° comma del CCNL del 01.04.1999 e delle norme di cui all'Accordo del 14.09.2000. Le posizioni che si liberano per turn-over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo.
8. I criteri della valutazione finalizzati a realizzare la progressione economica orizzontale nel triennio 1999-2001, vengono sperimentati anche al fine di prevedere, a partire dal 2001, il sistema di valutazione permanente del personale che sarà accompagnato da momenti formativi per i soggetti valutatori e per i soggetti valutati. Perno di tale sistema di valutazione saranno percorsi formativi specifici per la progressione e la qualità della prestazione.
9. Per l'accesso alle posizioni successive alla prima i candidati devono possedere alla data di riferimento della progressione, un periodo di effettivo servizio nella posizione economica come indicato nella seguente tabella:

Tipo di progressione	Permanenza nella posizione economica
A1/A2 – B1/B2 – B3/B4 - C1/C2	Anni 1
A2/A3 A3/A4 B2/B3 – B4/B5 – B5/B6 C2/C3 – C3 / C4 – D1/D2	Anni 2
D2/D3 – D3/D4 - D4/D5	Anni 3

10. Nel corso del triennio un dipendente non potrà acquisire più di una progressione economica.

ART.13

ANNO 1999.

Per l'anno 1999 si richiama l'accordo ponte sottoscritto il 27.3.2000, autorizzato con delibera di Giunta camerale n. 87 del 28.3.2000, di cui all'allegato n° 4.

ART. 14

ANNO 2000.

Per l'anno 2000 si richiama l'accordo ponte sottoscritto il 13.09.2000, autorizzato con delibera di Giunta camerale n. 258 del 15.09.2000, di cui all'allegato n° 5.

La liquidazione della parte residua, riferita alle prestazioni del secondo semestre 2000 avrà luogo in base ai seguenti fattori:

- a) Compensi legati al grado di partecipazione
- b) Compensi legati alla prestazione

COMPENSI LEGATI AL GRADO DI PARTECIPAZIONE

- Professionalità = categoria, in particolare le posizioni di ingresso "giuridiche", la cui parametrizzazione viene fissata come segue:

A	100
B	105
B3	112
C	118
D	128
D3	150

- Tempo: il fattore tempo viene computato su uno standard di 110 giorni lavorativi, essendo l'orario calcolato su 5 giorni settimanali e riferito al secondo semestre 2000.
- Nessun compenso sarà riconosciuto a chi non avrà prestato almeno 38 giorni di effettivo servizio. Superata tale soglia, il premio incentivante sarà erogato tenendo conto dei giorni di effettivo servizio. Sono considerati periodi di effettivo servizio: periodo obbligatorio maternità, infortuni sul lavoro, donazioni sangue, precettazioni e attività pubbliche, permessi sindacali.

COMPENSI LEGATI ALLA PRESTAZIONE

Le risorse destinate a compensare la prestazione resa nel 2000 da ciascun dipendente sono quelle che residuano dopo la destinazione del 50% per i compensi legati al grado di partecipazione.

Per ciascun addetto la prestazione sarà valutata dal dirigente di riferimento e di intesa con il Segretario Generale, secondo la scheda allegata (allegato n° 6).

Il premio individuale sarà determinato:

premio individuale = (fondo destinato alla prestazione / Σ valutazioni individuali)* valutazione individuale.

ART.15

PROGETTI FINALIZZATI (art. 17, comma 2, lettera h) del CCNL 01.04.1999)

1. Le risorse di cui all'art. 17, comma 2, lettera h), del CCNL 01.04.1999 vengono individuate e impegnate nell'ambito delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e sono utilizzate per incentivare il personale che partecipa alla realizzazione di specifici progetti finalizzati alla realizzazione di nuovi servizi o al miglioramento di quelli esistenti, coerenti con il programma pluriennale di attività dell'ente camerale.
2. I progetti sono predisposti dai responsabili dei servizi, d'intesa con i collaboratori della categoria D secondo le direttive del dirigente di area, e saranno convalidati dal dirigente e dal Segretario Generale.
3. I responsabili operativi dei progetti sono i responsabili dei servizi.
4. I funzionari coordinatori possono appartenere alla categoria D o alla categoria C (qualora manchi o non sia disponibile il referente di categoria D); i responsabili operativi, i coordinatori e il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti – opportunamente contabilizzato con l'orologio segnatempo per la rilevazione delle presenze – al di fuori del normale orario di lavoro e per un minimo di due ore. La prestazione di lavoro verrà effettuata al di fuori della fascia di presenza obbligatoria; in tal caso potrà essere consentito l'utilizzo del buono mensa e l'agganciamento al normale orario di lavoro; facendo comunque coincidere l'inizio e il termine del lavoro per il progetto finalizzato con apposite timbrature.
5. Per il biennio 2000-2001 il compenso orario lordo del personale appartenente ai profili professionali appartenente alla Cat. D3 è fissato in L. 49.628; per il D1 in L. 42.284; per il C1 in L. 38678; per il B3 in L. 37.264; per il B1 in L. 34.488; per l'A1 in L. 32.716.
6. Per la realizzazione dei progetti finalizzati sarà data preferenza al personale appartenente all'unità operativa competente per materia.
Potrà partecipare ai progetti, il personale appartenente, nell'ordine, ad altre unità dello stesso servizio, della stessa area e di aree diverse con preferenza per i dipendenti con competenze specifiche già acquisite nella materia del progetto.
Il coinvolgimento di personale esterno al servizio sarà comunque stabilito dal Dirigente competente per area, sentito l'eventuale altro Dirigente interessato, secondo criteri di rotazione a parità di professionalità, ove concretamente applicabili.
Se i progetti riguardano interi servizi o aree, potranno essere interessati tutti i dipendenti di tali strutture.
Il personale che non avesse dato la propria disponibilità entro 30 giorni dalla comunicazione informativa, da effettuarsi per ogni singolo progetto prima del suo inizio, non potrà essere successivamente impiegato nel progetto, se non in caso di rinuncia da parte dei colleghi che avessero segnalato la propria disponibilità in tempo utile.
7. Per i lavoratori a tempo pieno il monte ore di riferimento individuale non potrà superare le 100 ore annuali complessive tra i vari progetti finanziati per l'anno di riferimento, salvo sussistano motivate esigenze valutate dal responsabile del progetto e di cui sarà data informazione alla RSU o salvo rimangano ore disponibili una volta esaurite le richieste di partecipazione dei dipendenti. Per i lavoratori a part-time il monte ore verrà ridotto in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro.

I responsabili ed i coordinatori dei progetti saranno responsabili del rispetto di tali modalità di partecipazione.

8. I responsabili operativi dei vari progetti finalizzati, con la collaborazione dei coordinatori, verificheranno periodicamente secondo quanto stabilito nel progetto d'intesa con i Dirigenti, lo stato di avanzamento dei lavori di cui sarà data informazione alla RSU.
9. Ove nell'articolazione e/o nella struttura dei progetti avessero a verificarsi, nel corso dei lavori, necessità di modificazioni – relative ad esigenze di miglioramenti e razionalizzazioni – potranno essere assunte con specifico provvedimento le conseguenti determinazioni di cui sarà data tempestiva informazione alla RSU.
10. Alla RSU sarà garantita l'informazione preventiva sui progetti presentati all'approvazione della Giunta camerale.
11. La liquidazione del compenso sarà effettuata dal Dirigente su indicazione della Giunta camerale e previo parere del Nucleo di Valutazione. Alla conclusione dei progetti, l'apposita relazione predisposta dai responsabili dei progetti sarà trasmessa alla Giunta Camerale. Nel caso di determinazioni negative sul progetto da parte della Giunta, le relazioni al progetto e le successive determinazioni saranno trasmesse alla RSU.
12. I progetti dovranno concludersi, di norma, entro i termini indicati nel progetto stesso, salvo i casi di forza maggiore.

ART.16

LAVORO STRAORDINARIO (art. 14 CCNL e art. 38 Acc. 14.09.2000)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 14 del CCNL del 01.04.1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile.

Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il limite massimo individuale di cui all'articolo 14, comma 4 del CCNL dell'01.04.1999 è elevato per n° 2 dipendenti, per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, a 320 ore annue, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo 14 del CCNL.

Le parti convengono di programmare il contenimento del ricorso allo straordinario, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi; i risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 15 CCNL.

ART.17

Le parti si impegnano a confrontarsi sull'istituto della banca – ore entro 4 mesi dalla sottoscrizione definitiva.

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA PER LA CATEGORIA A E PER IL PASSAGGIO DA B1 A B2, DA B3 A B4 E DA C1 A C2 Allegato n° 3)

	A	B2-B4	C2
<u>Risultati ottenuti</u>			
Grado di raggiungimento dei risultati in relazione ai compiti assegnati tenendo conto della collaborazione con i colleghi e della capacità/attitudine a sostituirli			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Raggiungimento dei risultati ➤ Collaborazione con i colleghi ➤ Capacità/attitudine a sostituirli 	0-2 0-2 0-2	0-2 0-3 0-5	0-3 0-3 0-4
Totale parziale	6	10	10
<u>Arricchimento professionale</u>			
Capacità di applicare le cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi per migliorare l'efficienza del servizio cui l'impiegato è addetto			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partecipazione a corsi di formazione (nota 1) ➤ Superamento di concorsi, di corsi-concorsi, di prove selettive nazionali ex D.P.R. 665/84 (nota 2) ➤ Capacità di applicare le cognizioni apprese 	0-2 0 0-2	0-3 0 0-2	0-3 0-2 0-5
Totale parziale	4	5	10
<u>Impegno e qualità della prestazione individuale</u>			
Grado di impegno e livello qualitativo della prestazione tenendo conto della priorità del fattore organizzazione e dell'orientamento nei confronti dell'utenza			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impegno profuso ➤ Qualità della prestazione ➤ Adattamento al cambiamento ➤ Orientamento all'utenza 	0-5 0-5 0-5 0-5	0-5 0-5 0-7 0-8	0-10 0 - 5 0 - 7 0-8
Totale Parziale	20	25	30
Totale Generale	30	40	50

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA PER IL PASSAGGIO
DA B2 A B3 DA B4 A B5 DA C2 A C3**

	B3	B5	C3
<u>Risultati ottenuti</u>			
Grado di raggiungimento dei risultati in relazione ai compiti assegnati tenendo conto della collaborazione con i colleghi e della capacità/attitudine a sostituirli			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Raggiungimento dei risultati ➤ Collaborazione con i colleghi ➤ Capacità/attitudine a sostituirli 	0-7 0 - 6 0 - 7	0-7 0-6 0-7	0-7 0-6 0-7
Totale parziale	20	20	20
<u>Arricchimento professionale</u>			
Capacità di applicare le cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi per migliorare l'efficienza e la qualità del servizio cui l'impiegato è addetto e per operare con autonomia nell'ambito delle direttive ricevute			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partecipazione a corsi di formazione (nota 1) ➤ Superamento di concorsi, di corsi-concorsi, di prove selettive nazionali ex D.P.R. nr. 665/84 (nota 2) ➤ Capacità di applicare le cognizioni apprese ➤ Capacità di operare con autonomia 	0-5 0 0-10 0-5	0-5 0 0-10 0-5	0-5 0-2 0-8 0-5
Totale parziale	20	20	20
<u>Impegno e qualità della prestazione individuale</u>			
Grado di impegno e livello qualitativo della prestazione tenendo conto della priorità del fattore organizzazione e dell'orientamento nei confronti dell'utenza			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impegno profuso ➤ Qualità della prestazione ➤ Adattamento al cambiamento ➤ Orientamento all'utenza 	0-10 0-5 0-5 0-10	0-10 0-5 0-5 0-10	0-10 0-5 0-5 0-10
Totale Parziale	30	30	30
Totale Generale	70	70	70

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA PER LA CATEGORIA D E PER IL
PASSAGGIO DA B5 A B6 E DA C3 A C4**

	B6	C4	D
<u>Risultati ottenuti</u>			
Grado di raggiungimento dei risultati tenendo conto della capacità di motivare i collaboratori coinvolgendoli nei processi lavorativi e di esercitare con equilibrio la delega			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Raggiungimento dei risultati ➤ Capacità di motivare i collaboratori ➤ Capacità di esercitare la delega 	0-15 0-10 0-5	0-15 0-10 0-5	0-10 0-10 0-10
Totale parziale	30	30	30
<u>Arricchimento professionale</u>			
Capacità di applicare le cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi per migliorare l'efficienza e la qualità del servizio cui l'impiegato è addetto e per operare con autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partecipazione a corsi di formazione (nota 1) ➤ Superamento di concorsi, di corsi-concorsi, di prove selettive nazionali ex D.P.R. nr.665/84 (nota 2) ➤ Capacità di applicare le cognizioni apprese ➤ Capacità di operare con autonomia ➤ Proposta di soluzioni innovative o migliorative 	0-5 0-5 0-5 0-10 0-5	0-5 0-5 0-5 0-10 0-5	0-5 0-5 0-3 0-10 0-7
Totale parziale	30	30	30
<u>Impegno e qualità della prestazione individuale</u>			
Grado di impegno e livello qualitativo della prestazione tenendo conto della capacità di adattamento al cambiamento organizzativo, della flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo, dell'orientamento all'utenza.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impegno profuso e qualità della prestazione ➤ Adattamento al cambiamento ➤ Flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo ➤ Orientamento all'utenza 	0-10 0-5 0-5 0-10	0-10 0-5 0-5 0-10	0-10 0-5 0-5 0-10
Totale Parziale	30	30	30
Totale Generale	90	90	90

Nota 1

I corsi di formazione che verranno valutati per le progressioni economiche orizzontali saranno tenuti a partire dal 2001. In fase di prima applicazione del contratto, cioè per la predisposizione delle graduatorie relative agli anni 1999, 2000, 2001, non sarà valutata la formazione.

Nota 2

Questa voce viene utilizzata solo per la selezione per accedere alla posizione immediatamente successiva a quella di primo inquadramento. L'idoneità in concorsi pubblici vale 1 punto, in corsi-concorso 2 punti, in prove selettive nazionali ex D.P.R. nr.665/84 1 punto. Per la categoria D la valutazione si riferisce a ciascun accesso in ex VII qualifica funzionale ed ex VIII qualifica funzionale.

Dichiarazione congiunta n° 1

Le parti si impegnano a confrontarsi per trovare una “soluzione incentivante” per il personale dedicato a compiti/funzioni di supporto tecnico o di segreteria alle commissioni camerali.

Verona, 19.04.2001

RSU e OOSS

Delegazione pubblica

Dichiarazione a verbale RSU CGIL CISL UIL

Le OOSS, alla luce di di esperienze maturate in altre amministrazioni e di quanto previsto dall'art. 2 comma 2 del presente CCDI, ritengono opportuno superare quanto previsto dall'art. 13 comma n° 10.

RSU

OOSS