

Prot. n° 74805

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE DELLE ANNUALITA' 2008 - 2009.

PARTE I

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale ricordano che con deliberazione di Giunta camerale n. 201 del 24 settembre 2009 si è dato mandato al Segretario Generale di stipulare con le parti sindacali un accordo decentrato riferito alle annualità 2008 - 2009 e all'ammontare delle somme assegnate e alla loro destinazione.

Con riferimento al 2008 con determinazione del Commissario straordinario n. 239 del 18 settembre 2008 si è provveduto alla costituzione, in via provvisoria, delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005 per l'anno 2008 per un ammontare complessivo presunto di Euro 658.634,65. Tale importo ha subito, nel corso del 2008, variazioni intervenute a causa dell'entrata in vigore del decreto legge 112/08 convertito in legge 133/08, di rettifiche a consuntivo ed è stato successivamente incrementato dei seguenti importi:

- Euro 70.000 per finanziare ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 il Progetto "Gestione dei flussi documentali in modalità telematica" (approvato con determinazione del Commissario straordinario n. 9 del 15/11/2007 e continuato anche nel 2008 vedi deliberazione di Giunta camerale n. 298 del 24/7/2007);
- Euro 65.000 per finanziare ex art. 15 comma 5, del CNL 1.4.1999, il Progetto "Vidimazione registri" (approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 52 del 16/12/2008).

sino ad arrivare ad un importo complessivo consolidato di Euro 713.625,78.

Con riferimento al 2009 con deliberazione di Giunta camerale n. 201 del 24 settembre 2009 si è provveduto alla costituzione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005 per un ammontare complessivo di Euro 714.436,84 comprensivo dell'importo di Euro 166 mila corrispondente al valore attribuito ai 3 Progetti di

G

P

Fazio Ego x cisl TP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

1 84

[Signature]

EB
[Signature]

[Signature]

miglioramento dei servizi ex art. 15 comma 5, del CCNL 1.4.1999 approvati con il medesimo provvedimento:

- la standardizzazione dei documenti trattati dagli organi di Giunta e Consiglio;
- il rinnovo con sistemi informatici attuali del centralino della Camera di Commercio;
- la promozione alle Imprese dei servizi offerti dalla Camera di Commercio attraverso contatti diretti e individuali di personale camerale.

Con determinazione del Commissario straordinario n. 171 del 1 luglio 2008 e con deliberazioni di Giunta camerale n. 46 del 10 marzo 2009 e n. 165 del 28 luglio 2009 sono stati regolarmente approvati i progetti di miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi rispettivamente per l'anno 2008 e 2009 ai fini dell'applicazione dell'art. 37 comma 1 del CCNL 22/1/2004.

Tali progetti - ai fini dell'applicazione dell'art. 37 comma 1 del CCNL 22/1/2004 - predisposti dai responsabili dei servizi, d'intesa con i collaboratori della categoria D secondo le direttive dei dirigenti di settore e convalidati dai Dirigenti e dal Segretario Generale, sono stati regolarmente approvati dal Commissario straordinario e dalla Giunta camerale e sono coerenti con gli obiettivi dell'amministrazione. Essi vengono conseguentemente realizzati durante l'orario ordinario di lavoro coinvolgendo tutto il personale il quale, in tal modo, è chiamato a partecipare al processo continuo di miglioramento dell'Ente.

Durante le fasi di attuazione dei medesimi progetti sono state effettuate le previste verifiche dai responsabili del progetto e dai Dirigenti, sullo stato di avanzamento degli stessi, nonché sulla qualità di apporto individuale reso fino a quel momento con la compilazione di una scheda di valutazione intermedia.

Relativamente all'anno 2008 è stato accertato, dai Dirigenti competenti, il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati con i progetti di miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi ai fini dell'applicazione dell'art. 37 comma 1 del CCNL 22/1/2004, mentre per l'anno 2009 è in corso l'accertamento per la verifica del parziale raggiungimento degli obiettivi relativi ai progetti ai sensi del citato art. 37 comma 1 del CCNL 22/1/2004.

È stata altresì attestata, dai Dirigenti competenti, la piena realizzazione di tutti i progetti anno 2008 di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

Appare ora opportuno prevedere per il 2008 e il 2009 i seguenti criteri generali di ripartizione della produttività a seguito della accertata realizzazione del/dei progetti:

G f B.e.

2
B
B
B
B

B

B
B
B

- la valutazione da parte del dirigente dell'apporto individuale incide nella misura del 30% a seguito del conseguimento del giudizio di "soddisfacente";
- la valutazione del livello di professionalità richiesto nella realizzazione del/dei progetti diversificato in base ad appositi parametri incide nella misura del 20 % ;
- l'impegno temporale in termini di apporto individuale nel gruppo dedicato da ciascuno nella realizzazione dei progetti incide nella misura del 50%;

Le parti concordano che i sopra citati criteri generali di ripartizione della produttività manterranno la propria validità esclusivamente per il biennio 2008 - 2009, nell'intesa che le parti si ritroveranno per verificare la determinazione di nuovi criteri riferiti all'anno 2010.

Le parti concordano inoltre, per l'annualità 2008 e con le diverse tempistiche indicate al successivo punto 1) lettere c1) e c2), in linea con quanto previsto dall'art. 71 comma 5 del decreto legge 112/08 convertito nella Legge 133/08 che le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53¹, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 costituiscono presenza in servizio. Le parti inoltre, per l'annualità 2009, in linea con quanto previsto dall'art. 17 comma 23 lettera d) convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 113 prendono atto dell'abrogazione del comma 5 dell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 a decorrere dal 1 luglio 2009 così come indicato al successivo punto 1) lett. c3).

Le parti inoltre prendono atto di quanto previsto dall'art. 73 comma 2 lettera c) del decreto legge 112/08 convertito nella Legge 133/08 il quale ha soppresso, a far data dal 25 giugno 2008, la destinazione della quota del 20 per cento al miglioramento della produttività individuale e collettiva dei risparmi derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale.

¹ 1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

In ordine, infine, all'indennità relativa ai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, le parti ritengono di valutare l'eventuale sussistenza dei presupposti che ne giustificerebbero l'erogazione, in sede di ripartizione del Fondo – anno 2010;

Tutto ciò premesso

CONVENGONO

1. di approvare i criteri generali per la distribuzione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riferiti alle annualità 2008 – 2009 indicati al successivo punto 1) ad oggetto: “articolazione dei criteri per l'erogazione della produttività biennio 2008 – 2009” e destinati alla realizzazione dei progetti di miglioramento approvati con deliberazione di Giunta camerale n. 298 del 24/7/2007, provvedimento del Commissario straordinario n. 171 del 1 luglio 2008 e con deliberazioni di Giunta camerale n. 46 del 10 marzo 2009 , n. 165 del 28 luglio 2009 e n. 201 del 24 settembre 2009 che coinvolgono tutti i Settori camerali ai quali partecipa tutto il personale a tempo indeterminato dell'Ente, con lo scopo di creare più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza.

2. di dare atto che i sopra citati criteri generali di ripartizione della produttività manterranno la propria validità esclusivamente per il biennio 2008 - 2009 nell'intesa che le parti si ritroveranno per la determinazione di nuovi criteri riferiti all'anno 2010.

3. di ripartire la determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2008, quantificate in € 713.625,79 , nel modo seguente:

<u>RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</u>	
<u>ANNO 2008 -</u>	
RISORSE DECENTRATE STABILI	
Secondo l'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono	
Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni	
art. 15, comma 1 del CCNL 1/4/1999:	
Lettera A) - fondo anno 1998	168.329,38
Lettera B) - risorse aggiuntive destinate nel 1988	20.282,69
Lettera G) - risorse destinate al LED nel 1998	21.547,27

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures and initials]

Lettera H) - risorse destinate indennità art. 37, comma 4, CCNL del 6/7/1995	5.422,80
Lettera J) - importo dello 0,52% monte salari applicabile dal 2000	11.243,33
Lettera L) - trattamento accessorio personale trasferito da altri enti	4.544,82
art. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999 per incremento dotazioni organiche	38.929,18
art. 4 del CCNL 5/10/2001:	
comma 1 - integrazione 1,1% monte salari 1999	22.888,10
comma 2 - salario anzianità personale cessato da 1.1.2000 aggiornato tenendo conto delle cessazioni intervenute nel 2008	54.817,09
art. 32 del CCNL 22.1.2003:	
comma 1 - aumento dello 0,62% monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza (da 2003)	15.769,60
comma 4 - aumento dello 0,50% monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza (da 2003)	12.717,42
comma 7 - aumento ulteriore 0,20% monte salari 2001 per alte professionalità (da 2003)	5.086,97
art. 4, comma 4: 0,5% del monte salari dell'anno 2003 esclusa dirigenza (confermate da 2006 in quanto stabili)	13.626,05
Rinnovo biennio 2006-2007 art. 8, comma 5: 0,60% del monte salari dell'anno 2005 esclusa dirigenza	17.281,71
TOTALE DELLE RISORSE STABILI - ART. 31 C. 2 CCNL DEL 22.1.2004	412.486,41
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Le risorse di cui al comma 3 dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri	
art. 15 del CCNL 1.4.1999 per gli effetti non correlati ad aumento delle dotazioni organiche:	
comma 1, lett. D): somme derivanti dall'attuazione art. 43 legge 449/97: sponsorizzazioni	60.000,00
comma 1, lett. D): idem: concorsi a premio aggiornati a consuntivo 2008)	4.825,08
comma 1, lett. E): economie (20%) da part-time fino al 25/06/2008 ante DL Brunetta 112/2008	28.953,00
comma 1,lett. M): risparmi derivanti dall'applicazione dello straordinario verificata a consuntivo 2008)	2.825,38
comma 2 - nella misura dello 1,2% del monte salari 1997	25.946,16
art. 15, comma 5: contributo fondo perequativo pari al 40% del contributo introitato nel 2008	16.268,00
art. 15, comma 5: quota parte rimborsi da Unioncamere su spese analisi prelievi metrici	-
art. 15, comma 5: per progetti innovativi LSMP (certificazione aggiuntiva o altri progetti)	-
art. 15, comma 5: trattasi di progetto di miglioramento per "Gestione dei flussi documentali in modalità telematica", iniziato nel 2007 e che continua nel 2008 (delibera n. del. 298 del 24/07/2007)	70.000,00
art. 15, comma 5: per progetti innovativi (vidimazione registri rifiuti)	65.000,00
art. 15, comma 5: per Progetto Asia Invest (su rimborsi spese personale)	
art. 15, comma 5: compensi da ISTAT per censimenti ed incarichi assegnati all'ufficio statistica	825,70

G f S.E.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
8/5

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

art. 15, comma 5: rimborso da Regione per gestione Commissione specie fungine anno 2007	573,50
art. 31, comma 5 del CCNL 6/7/1995 per progetti finalizzati	-
Rinnovo biennio 2006-2007	
art. 8, comma 5 b): 0,9% del monte salari dell'anno 2005 esclusa dirigenza	25.922,56
TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI - ART. 31 C. 3 CCNL 22.1.2004	301.139,38
TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO PER L'ANNO 2008	713.625,79
DESTINAZIONE RISORSE EX ART. 17 CCNL 01.04.1999 IN SEGUITO AD ACCORDO DECENTRATO - ANNO 2008	
Le risorse di cui al comma 2 dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:	
a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	331.908,76
b) Fondo per incrementi retributivi collegati alla progressione di carriera - importo attribuito per LED - progressioni economiche orizzontali consolidate fino 2007	227.356,64
- progressioni economiche orizzontali anno 2008 maturate al 31.12.2007	25.198,06
c) compenso ai sensi dell'art. 17 comma 3 (ex 8 [^] Q.F)	1.299,96
c) Posizioni organizzative (3 dipendenti - 13 [^] mensilità per intero + 1 dipendente per 3 mesi)	39.290,88
d) Indennità di rischio	2.289,23
e) compensi per attività svolte nel 2008 in condizioni disagiate dal personale delle categorie A, B e C	4.139,28
f) Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità personale di categoria D	26.501,17
g) compensi per operazioni a premio corrisposti ai dipendenti con funzioni di notaio	1.880,00
art. 34 CCNL 22/1/2004 - indennità di comparto da fondo anno 2008	53.761,81
Totale complessivo delle risorse destinate	713.625,78

4. di ripartire la determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2009, quantificate in € 714.436,84, nel modo seguente:

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
ANNO 2009 - COSTITUZIONE PROVVISORIA	
RISORSE DECENTRATE STABILI	
Secondo l'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2	
Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni	
art. 15, comma 1 del CCNL 1/4/1999:	
Lettera A) - fondo anno 1998	168.329,38
Lettera B) - risorse aggiuntive destinate nel 1988	20.282,69
Lettera G) - risorse destinate al LED nel 1998	21.547,27
Lettera H) - risorse destinate indennità art. 37, comma 4, CCNL del 6/7/1995	5.422,80

(Handwritten initials and signatures)

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten initials)

Lettera J) - importo dello 0,52% monte salari applicabile dal 2000	11.243,33
Lettera L) - trattamento accessorio personale trasferito da altri enti	4.544,82
art. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999 per incremento dotazioni organiche	38.929,18
art. 4 del CCNL 5/10/2001:	
comma 1 - integrazione 1,1% monte salari 1999	22.888,10
comma 2 - salario anzianità personale cessato da 1.1.2000 aggiornato tenendo conto delle cessazioni intervenute nel 2009 da verificare a consuntivo	54.817,09
art. 32 del CCNL 22.1.2003:	
comma 1 - aumento dello 0,62% monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza (da 2003)	15.769,60
comma 4 - aumento dello 0,50% monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza (da 2003)	12.717,42
comma 7 - aumento ulteriore 0,20% monte salari 2001 per alte professionalità (da 2003)	5.086,97
art. 4, comma 4: 0,5% del monte salari dell'anno 2003 esclusa dirigenza (confermate da 2006 in quanto stabili)	13.626,05
Rinnovo biennio 2006-2007	
art. 8, comma 5: 0,60% del monte salari dell'anno 2005 esclusa dirigenza A VALERE SOLO PER IL 2008	17.281,71
	412.486,41
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Le risorse di cui al comma 3 dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei crit	
art. 15 del CCNL 1.4.1999 per gli effetti non correlati ad aumento delle dotazioni organiche:	
comma 1, lett. D): somme derivanti dall'attuazione art. 43 legge 449/97: sponsorizzazioni	60.000,00
comma 1, lett. D): idem: concorsi a premio presunti per 2009	4.800,00
comma 1, lett. E): economie (20%) da part-time fino al 25/06/2008 ante DL Brunetta 112/2008	-
comma 1, lett. M): risparmi derivanti dall'applicazione dello straordinario presunti	2.000,00
comma 2 - nella misura dello 1,2% del monte salari 1997	25.946,16
art. 15, comma 5: contributo fondo perequativo pari al 40% del contributo introitato nel 2009	-
art. 15, comma 5: quota parte rimborsi da Unioncamere su spese analisi prelievi metrici	-

G f f.l.

7

SB

Pb
M.D.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

art. 15, comma 5: per progetti 2 3 4	166.000,00
Rinnovo biennio 2006-2007	
art. 8, comma 5 b): 0,9% del monte salari dell'anno 2005 esclusa dirigenza vedi nota n. 1	-
art. 4, comma 6 b): 1,5% del monte salari dell'anno 2007 esclusa dirigenza a valere per l'anno 2009 nota 2	43.204,27
TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI - ART. 31 C. 3 CCNL 22.1.2004	301.950,43
TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO PER L'ANNO 2009	714.436,84

Considerato che la Giunta con proprio provvedimento n. 201 del 24 settembre 2009 ha quantificato il Fondo 2009 in Euro 714.436,84, si precisa che eventuali incrementi o decrementi delle voci: salario di anzianità concorsi a premi, straordinario, fondo perequativo che si verificheranno al 31.12.2009, porteranno rispettivamente un incremento o decremento automatico al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2010.

Nota 1: questa posta valeva solo per il 2008 ed era discrezionale per gli enti con rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti inferiore al 26% (0,9%) o tra il 26 ed il 34% (0,3%)

Nota 2: da ipotesi rinnovo CCNL parte economica 2008-2009: per CCIAA con imprese iscritte tra 40000 e 80.000 e con indice di equilibrio economico-finanziario non superiore a 34

**DESTINAZIONE RISORSE EX ART. 17 CCNL
01.04.1999
IN SEGUITO AD ACCORDO DECENTRATO ANNO
2009**

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'		
	Le risorse di cui al comma 2 dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:	
a)	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui Euro 166 mila destinati a progetti ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999	166.000,00 137.581,38
b)	Fondo per incrementi retributivi collegati alla progressione di carriera - importo attribuito per LED - progressioni economiche orizzontali consolidate fino 2008	247.335,16
	progressioni economiche orizzontali maturate al 31.12.2008	24.329,69

[Handwritten initials and signatures]

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]

c)	compenso ai sensi dell'art. 17 comma 3 (ex 8 ^a Q.F)	1.200,00
c)	posizioni organizzative: n. 3 comprensive della retribuzione di risultato	36.220,11
d)	Indennità di rischio	2.270,00
e)	compensi per attività svolte in condizioni disagiate dal personale A-B-C - 2009	4.100,00
f)	fondo responsabilità delle categoria D - C e B - lettera F di cui: - il 60% destinato alla cat. D - il 40% destinato alle cat. C e B Ufficio di Presidenza: al personale addetto verrà erogato il 50% di incremento dell'importo individuale spettante fino ad un massimo individuale di Euro 1200,00 che verrà imputato alla quota del 60% per il dipendente di categoria D e alla quota del 40% per i dipendenti di categoria C	40.400,00
g)	Compensi per operazioni a premio corrisposti ai dipendenti con funzioni di notaio	1.000,00
	indennità di comparto presunta - art. 34 CCNL 22/1/2004	54.000,00
	totale complessivo delle risorse destinate	714.436,84

Gli importi delle singole voci sopra indicate sono provvisori, in quanto potranno essere conguagliati nella voce " compensi ex art. 37 del CCNL 22.1.2004 per la produttività collettiva - anno 2009 "in base ad eventuali incrementi o decrementi degli stessi importi determinati a consuntivo al 31.12.2009.

5. di ripartire le risorse del fondo produttività 2009 pari ad euro 303.581,38 (di cui euro 166.000,00 riferiti ai tre progetti di miglioramento dei servizi anno 2009 ex art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 ed euro 137.581,38 riferiti per progetti art. 37, comma 1, del CCNL 22.1.2004) in base ai medesimi criteri previsti per l'anno 2008 indicati ai successivi punti 1 e 3.

1) ARTICOLAZIONE DEI CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER PROGETTI EX ART. 37 comma 1 del CCNL 22/1/2004- BIENNIO 2008 - 2009 PER:

PROGETTI EX ART. 37 comma 1 del CCNL 22/1/2004

PROGETTI EX ART. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999

A seguito previo accertamento della realizzazione del/dei progetti di cui all'art. 37, comma 1, del CCNL 22.1.2004 progetti di cui ex art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, i criteri di attribuzione delle risorse incentivanti si articoleranno come segue:

A) per il 30 % in relazione alla valutazione da parte del dirigente dell'apporto individuale nella realizzazione dei progetti:

G

f

B.L

88 9

P. L.

M. P.

Rom

88

9

❖ da assegnarsi al personale per cui viene attribuito un giudizio complessivo: soddisfacente;

❖ da non assegnarsi al personale per cui viene attribuito un giudizio complessivo: insoddisfacente .

La quota del 30% viene corrisposta nel caso venga attribuita la valutazione di "soddisfacente" per almeno due criteri su tre previsti nella scheda di valutazione (allegato 1).

La quota del 30% per valutazione da parte dei dirigenti viene calcolata come segue:

se la valutazione è assente o negativa = non si eroga

se la valutazione è positiva:

il coefficiente è calcolato moltiplicando l'apporto individuale ai progetti (fissato sin d'ora in 268 giorni convenzionali per ogni dipendente, già depurati dei giorni di ferie, di domeniche, festività e ulteriormente ridotti delle assenze individuali) per la % tempo pieno/part time e dividendo per i giorni convenzionali (268 già depurati dei giorni di ferie, di domeniche e festività).

B) per il 20% in relazione al livello di professionalità richiesto nella realizzazione del/dei progetti che deve necessariamente essere diversificato secondo i parametri di livello sottoindicati in quanto le prestazioni esigibili nell'ambito del/dei progetto/i sono valutate diversamente poiché l'apporto dato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi fissati per il gruppo dipende dal grado di professionalità espressa che trova nella categoria di appartenenza manifestazione giuridicamente certa:

D3	140
D1	132
C	124
B3	116
B1	108
A	100

La quota del 20% in relazione al livello di professionalità richiesto nella realizzazione del/dei progetti viene calcolata come segue:

il coefficiente è calcolato moltiplicando il parametro per livello (che va da 100 a 140 a seconda del livello) per l'apporto individuale al gruppo (fissato sin d'ora in 268 giorni convenzionali che sono già depurati dei giorni di ferie, di domeniche e festività), moltiplicato per la percentuale di tempo pieno/part time.

G f S.l.

SB
10

Handwritten signatures and initials on the right margin.

per il periodo 1 gennaio 2008 – 24 giugno 2008:

C1) per il 50% in relazione all'impegno temporale in termini di apporto individuale nel gruppo dedicato da ciascuno nella realizzazione dei progetti nell'intesa che le assenze per esigenze di servizio, i riposi compensativi di lavoro ordinario, il recupero di orario straordinario, le donazioni di sangue e di organi, le ferie, i permessi sostitutivi di festività soppresse, l'infortunio sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio, le assenze per permessi sindacali, per astensione obbligatoria o interdizione dal lavoro ai sensi del D.Lgs n. 151/2001 non incidono negativamente in ordine alla determinazione di detto apporto.

per il periodo 25 giugno 2008 – 30 giugno 2009:

C2) per il 50% in relazione all'impegno temporale in termini di apporto individuale nel gruppo dedicato da ciascuno nella realizzazione dei progetti nell'intesa che le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, lutto, per citazione a testimoniare, l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, i permessi Legge n. 104/92 solo per i portatori di handicap grave, congedi per eventi e cause particolari, non incidono negativamente in ordine alla determinazione di detto apporto.

per il periodo 1 luglio 2009 – 31 dicembre 2009:

Dal 1 luglio 2009 il comma 5 dell'art. 71 del decreto legge 25 giugno 2009, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è stato abrogato e gli effetti di tale abrogazione concernono le assenze effettuate successivamente a tale data; pertanto a decorrere da tale data l'attribuzione avviene:

C3) per il 50% in relazione all'impegno temporale in termini di apporto individuale nel gruppo dedicato da ciascuno nella realizzazione dei progetti nell'intesa che le assenze per esigenze di servizio, i riposi compensativi di lavoro ordinario, il recupero di orario straordinario, le donazioni di sangue e di organi, le ferie, i permessi sostitutivi di festività soppresse, l'infortunio sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio, le assenze per permessi sindacali, per astensione obbligatoria o interdizione dal lavoro ai sensi del D.Lgs n. 151/2001 non incidono negativamente in ordine alla determinazione di detto apporto.

La quota del 50% (di cui ai precedenti punti C1 – C2 – C3) per l'apporto individuale ai progetti viene calcolata come segue:

il coefficiente viene calcolato moltiplicando l'apporto individuale ai progetti (fissato sin d'ora in 268 giorni convenzionali per ogni dipendente, già depurati dei giorni di ferie, di domeniche, festività e ulteriormente ridotti delle assenze individuali), per la percentuale di tempo pieno/part time e dividendo per la somma totale dell'apporto individuale di tutti i dipendenti.

2) LA VALUTAZIONE

Entro il mese di gennaio ogni responsabile di servizio (profilo D3), d'intesa con i collaboratori del profilo D1, redige il piano annuale di attività, che viene convalidato dal Dirigente e dal Segretario Generale.

Il piano viene illustrato a tutti i dipendenti della struttura e comprende tutte le attività ordinarie e straordinarie.

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 della struttura.

La verifica dei risultati e la valutazione viene effettuata dai dirigenti anche sulla base di circostanziate relazioni predisposte dai responsabili dei progetti che evidenziano il raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi e propongono la valutazione dell'apporto individuale. La verifica della attuazione dei progetti e le proposte per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti viene effettuata entro il 31 gennaio.

In ordine alla valutazione delle prestazioni dei dipendenti, 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, si pronuncia sul ricorso entro i 10 giorni successivi.

A seguito della sottoscrizione del presente accordo decentrato le graduatorie 2008 - 2009 per la progressione economica relativa alle diverse posizioni verranno approvate con distinti provvedimenti del Segretario Generale .

In ordine ai progetti, durante le fasi di attuazione degli stessi, il personale partecipante viene periodicamente informato, minimo due volte l'anno e una delle due volte al raggiungimento della realizzazione della metà del progetto con lettera o con l'invio di copia del verbale sullo stato di avanzamento dei progetti, nonché sulla qualità di apporto individuale reso fino a quel momento. Il verbale è inviato dal dirigente o, su delega, dai responsabili del progetto.

La valutazione dell'apporto individuale di cui alla lettera A) del punto 1) viene effettuata dal Dirigente del settore di pertinenza del progetto sulla base della proposta motivata del responsabile del progetto, compilando la scheda di valutazione (allegato 1). L'eventuale valutazione negativa espressa con riferimento al punto 3) della scheda relativo alla "capacità di relazione con utenti esterni ed interni" dovrà essere supportata da eventuali riscontri oggettivi e documentati.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

12

In caso di proposta di valutazione insoddisfacente, prima di darne comunicazione per iscritto al dipendente, Il Dirigente deve convocare il dipendente (con la possibilità di farsi assistere dalle OO.SS. o dalla R.S.U; queste ultime potranno chiedere al riguardo un parere al Nucleo di valutazione) e il responsabile del progetto.

Sentite le parti il Dirigente provvede, motivatamente e per iscritto, a dare la valutazione definitiva, comunicandola all'interessato entro 10 gg. dalla data dell'avvenuta convocazione delle parti.

Contemporaneamente alle comunicazioni ai dipendenti delle valutazioni, sarà data comunicazione alle R.S.U. nel rispetto della normativa della privacy; nei successivi 10 giorni essa potrà far pervenire le proprie osservazioni al riguardo su mandato dell'interessato.

La R.S.U. potrà altresì prendere conoscenza del prospetto con gli importi della liquidazione finale.

3) CRITERI DI CORRESPONSIONE DEI PREMI INCENTIVANTI ANNI 2008 E 2009.

Preliminarmente la Parte Sindacale precisa che i progetti produttività anno 2009 ai sensi art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 sono stati approvati dalla Giunta Camerale senza il previo confronto con le OO.SS.. Le OO.SS. pertanto non approvano né condividono tali progetti, tuttavia ne prendono atto lasciando alla Amministrazione Camerale ogni responsabilità riguardo alla organizzazione e pianificazione degli stessi ai fini dell'erogazione della produttività ai lavoratori.

Per l'anno 2008 i progetti di miglioramento dei servizi realizzati ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 sono stati interamente realizzati ed hanno coinvolto tutto il personale camerale.

Per l'anno 2009 la Giunta camerale, con proprio provvedimento n. 201 del 24 settembre 2009, ha approvato n. 3 progetti di miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 per un valore complessivo di Euro 166 mila. Tali progetti coinvolgono tutto il personale camerale.

Per l'articolazione dei criteri relativi all'erogazione della produttività anno 2008 e 2009 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, si confermano i criteri già indicati nel CCDI anno 2007 mentre per le modalità di corresponsione del premio incentivante si rimanda al successivo punto 4 ad oggetto: "modalità di corresponsione dei premi incentivanti".

Ai fini dell'erogazione del relativo trattamento accessorio è richiesta comunque la partecipazione di ogni dipendente per almeno l'80% delle ore previste.

4) MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI PREMI INCENTIVANTI.

Non è consentita l'erogazione di acconti e il compenso è proporzionalmente ridotto per i dipendenti a part-time.

Si fa luogo alla liquidazione del premio solo se i progetti sono stati realizzati. La non completa realizzazione del progetto potrà dar luogo parimenti alla liquidazione del premio qualora ne vengano fornite motivazioni giustificative.

La produttività del 2008 sarà erogata in un'unica soluzione nel mese di ottobre 2009.

La produttività 2009 riferita ai Progetti ex art. 37, comma 1, del CCNL 22.1.2004 sarà erogata in due quote di cui la prima pari al 50% della produttività spettante per il 2009 entro il mese di ottobre 2009 stante il raggiungimento degli obiettivi assegnati e attestati dagli organi competenti, e la seconda quota (parte rimanente) entro la fine di gennaio 2010.

La produttività 2009 connessa ai progetti di miglioramento di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 sarà erogata - in presenza del raggiungimento degli obiettivi assegnati e attestati dagli organi competenti - con le seguenti tempistiche:

- a) entro gennaio 2010 sarà erogata la produttività relativa ai seguenti progetti:
 - la standardizzazione dei documenti trattati dagli organi di Giunta e Consiglio;
 - il rinnovo con sistemi informatici attuali del centralino della Camera di Commercio;
- b) entro marzo 2010 sarà erogata la produttività relativa al seguente progetto:
 - la promozione alle Imprese dei servizi offerti dalla Camera di Commercio attraverso contatti diretti e individuali di personale camerale.

Il personale che rimane assente dalla partecipazione al progetto di cui all'art. 37, comma 1, del CCNL 22.1.2004, per giustificati motivi, diversi da quelli evidenziati al punto 1) lett. c1) , c2) e c3), che viene assunto o cessa dal servizio in corso d'anno, concorre alla ripartizione della quota del compenso incentivante con riferimento all'impegno temporale in termini di apporto individuale nel gruppo purché abbia effettivamente partecipato alla realizzazione dei progetti contenuti nei piani di attività e/o ai progetti approvati successivamente e purché l'effettivo impegno temporale sia pari ad almeno a n. 30 giornate lavorative.

Nel caso in cui nel corso dell'anno un dipendente sia passato alla categoria superiore a seguito di concorso pubblico oppure ad inquadramenti superiori derivanti da disposizioni contrattuali 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.

Qualora vi dovessero essere somme non utilizzate con riferimento al corrispondente esercizio finanziario (2008 e/o 2009), le stesse confluiranno nella voce "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi" (produttività collettiva) 2008 e/o 2009.

G

J.L.

kel

graziano Romano

GB
A

L

st

W. Ben

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER L'EROGAZIONE DELLA QUOTA DEL 30% DELLA PRODUTTIVITÀ (DISTINTA PER IL 2008 E PER IL 2009)

DIPENDENTE:

PARTECIPAZIONE AI SEGUENTI PROGETTI:

1) impegno e partecipazione

Nell'attuazione dei progetti il dipendente coinvolto ha collaborato per mansioni coerenti con la categoria di inquadramento, partecipando e impegnandosi nella realizzazione degli stessi quando richiesto in modo

- soddisfacente
- insoddisfacente

2) collaborazione con i colleghi

Il dipendente coinvolto ha dimostrato di collaborare con i colleghi impegnati nella realizzazione dei progetti in misura

- soddisfacente
- insoddisfacente

3) capacità di relazione con utenti esterni ed interni

Con riguardo agli utenti esterni (clienti, fornitori, ecc.) e/o interni (altri uffici) contattati per la realizzazione del progetto o destinatari del servizio proposto, il dipendente coinvolto ha dimostrato capacità di intrattenere relazioni corrette e professionali in misura

- soddisfacente
- insoddisfacente

Vicenza, li _____

IL RESPONSABILE DEL PROGETTO

IL DIRIGENTE DI SETTORE

Room
gricchio

GB

F

kle

M...

G *F.e.*

[Signature] *[Signature]*

PARTE II

COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'- art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999- ART. 36 CCNL 22.1.2004 comma 2 – art. 7 CCNL 9/5/2006 - ANNO 2008

La disciplina del compenso per specifiche responsabilità è diversa per l'annualità 2008 e per l'annualità 2009.

Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2008, esso viene attribuito al personale della categoria D che alla data del 31.12.2008 sia Responsabile di Unità Organizzativa/Operativa risultante da apposito provvedimento formale sulla base del punteggio risultante da una scheda di valutazione, formulata in base ai seguenti criteri:

<u>FATTORI DI VALUTAZIONE</u>	CATEGORIA D
<u>QUALITÀ DEL LAVORO</u> Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia	10
<u>RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE</u> Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale	10
<u>CAPACITA' DI RELAZIONE</u> Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti	5
<u>QUANTITA' DI LAVORO</u> Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati	5
<u>AUTONOMIA</u> Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi non routinari	15
<u>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</u> Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro	10
<u>IMPEGNO E ORIENTAMENTO</u> Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale	5

G J.L.

18

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

<u>COORDINAMENTO DI UNITA'</u> Responsabile di unità semplice o complessa che comporti il coordinamento di dipendenti a tempo indeterminato/determinato	10
<u>RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO</u> Responsabilità di procedimento riguardante una pluralità di fasi procedurali ed endoprocedimentali	15
<u>PARTECIPAZIONE A GRUPPI DI LAVORO/FUNZIONI AGGIUNTIVE</u> Coordinamento e/o partecipazione a gruppi di lavoro per la realizzazione di progetti e/o esercizio di funzioni aggiuntive	15
	Tot. 100

CATEGORIA D

COMPORAMENTI					
QUALITA' DEL LAVORO Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia	Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori	Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile	Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso	Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli	
	5.5	7	8.5	10	
RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale	E' indifferente e deresponsabile verso le problematiche organizzative	Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative	Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative	Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità	
	5.5	7	8.5	10	
CAPACITA' DI RELAZIONE Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti	I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti	Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani	Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti	Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili	
	3.5	4	4,5	5	
QUANTITA' DI LAVORO Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati	Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro	Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti	Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto	Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti	
	3.5	4	4,5	5	

Don
Giuseppe
SB
A
Ke C
MB
St

G *St* *St* *St*

AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi routinari	Anche per compiti di routine non è in grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori	Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro	Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia	Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro
	9	11	13	15
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro	E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi	Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro	E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste	Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili
	5.5	7	8.5	10
IMPEGNO E ORIENTAMENTO Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale	Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale	Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza	Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza	Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza
	3.5	4	4,5	5
COORDINAMENTO DI UNITA' SEMPLICI/COMPLESSE	Responsabile di unità semplice o complessa che comporti il coordinamento di un n. di dipendenti pari ad almeno 2	Responsabile di unità semplice o complessa che comporti il coordinamento di un n. di dipendenti pari ad almeno 3	Responsabile di unità semplice o complessa che comporti il coordinamento di un n. di dipendenti maggiore di 3 e fino a 5	Responsabile di unità semplice o complessa che comporti il coordinamento di un n. di dipendenti maggiore di 5
	5.5	7	8.5	10
RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO	Componente di unità semplice o complessa con esecuzione diretta di procedimenti	Responsabile di unità semplice o complessa con esecuzione diretta di procedimenti complessi	Responsabile di procedimento con ordinario grado di complessità	Responsabile di procedimento con elevato e complesso grado di responsabilità
	9	11	13	15
PARTECIPAZIONE A GRUPPI DI LAVORO/FUNZIONI AGGIUNTIVE	Componente di un gruppo di lavoro formalmente costituito	Coordinatore di un gruppo di lavoro formalmente costituito	Esercizio di funzioni aggiuntive per effetto di provvedimento formale	Coordinatore o componente di un gruppo di lavoro formalmente costituito e esercizio di funzioni aggiuntive per effetto di provvedimento formale
	9	11	13	15
				TOT. 100

Al personale con i requisiti predetti, che sia stato incaricato delle funzioni dell'area

FE. G. P. M. D. 20 *ss*

Pom

Garà yano

GB

le C

M. B.

delle posizioni organizzative nel corso dell'anno 2008, il compenso in oggetto sarà riconosciuto in proporzione ai mesi dell'anno in cui l'incarico non era stato conferito.

PUNTEGGIO PER L'ASSEGNAZIONE DEL COMPENSO

-minimo punteggio per l'assegnazione del compenso:punti 70

-riduzione pro quota per fruitori del compenso a part-time

-a parità di punteggio prevale chi ha ottenuto complessivamente un punteggio superiore in ordine ai criteri di valutazione Qualità del lavoro/Responsabilità e partecipazione.

Graduazione compenso:	punti < 70	--
	punti ≥ 70 < 80	1.000,00
	punti ≥ 80 < 90	1.030,00
	punti ≥ 90	1.050,00

- i risparmi derivanti dalle assenze per malattia dei percettori del compenso costituiscono economie di bilancio

Il compenso per specifiche responsabilità essendo strettamente connesso alla posizione rivestita di Responsabile di Unità Organizzativa/Operativa viene corrisposto anche per il periodo trascorso in congedo obbligatorio o interdizione dal lavoro per maternità.

Qualora vi dovessero essere somme non utilizzate con riferimento al corrispondente esercizio finanziario (2008 e/o 2009), le stesse confluiranno nella voce "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi" (produttività collettiva) 2008 e/o 2009.

Per il periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2009, le risorse per il compenso sono suddivise in due quote:

- 60% del fondo assegnato alla categoria D in base ai criteri del 2008. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, verrà corrisposta solo se le relative incombenze sono state attribuite con provvedimento formale o risultano dal ruolo rivestito attestato dal Dirigente.

Le somme del fondo assegnate alla categoria D che non vengono utilizzate sono distribuite in produttività generale (anno 2009) tra i dipendenti appartenenti alla mede-

sima categoria ai quali non è stato attribuito l'incarico per specifiche responsabilità.

40% del fondo assegnato alla categoria C e B e attribuito ad ogni Area in modo percentuale e proporzionale al numero di dipendenti di categoria C e B occupati in ciascuna Area (es; se l'Area X ha al suo interno occupati il 26% dei dipendenti di categoria C e B di tutto l'Ente, all'Area X viene attribuito il 26% del fondo assegnato alle categorie C e B). L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, verrà corrisposta solo se le relative incombenze sono state attribuite con provvedimento formale.

Le somme del fondo assegnate alle categorie C e B e attribuite ad ogni Area secondo le modalità sopra indicate ,che non vengono utilizzate saranno distribuite in produttività generale (anno 2009) tra i dipendenti appartenenti alla medesima Area e alle medesime categorie ai quali non è stato attribuito l'incarico per specifiche responsabilità.

Ciascun Dirigente provvederà con proprio atto all'eventuale conferimento di incarico al personale avente titolo e a comunicare tale incarico a tutto il personale dell'Area.

E' prevista per tutte le categorie(B, C e D) la riduzione pro quota per fruitori del compenso a part-time.

Al personale addetto alla Segreteria del Presidente che dall'insediamento del nuovo Presidente della Camera di Commercio (1 ottobre 2008) svolge un'attività straordinaria relativamente a orari di permanenza in servizio si prevede che per il 2009 sia erogato il 50% di incremento dell'importo individuale spettante fino ad un massimo individuale di Euro 1200,00 che verrà imputato alla quota del 60% per il dipendente di categoria D e alla quota del 40% per i dipendenti di categoria C.

CRITERI/FATTISPECIE PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DIPENDENTI DI CATEGORIA B E C

I criteri per l'erogazione del compenso di cui all'art.17, comma 2, lettera f) CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, al personale di categoria B e C sono i seguenti:

1. RESPONSABILITA' ISTRUTTORIA

Responsabilità di istruttorie nei procedimenti amministrativi

2. GESTIONE RISORSE E/O MEZZI

Responsabilità nello svolgimento della propria attività di gestire risorse strumentali e/o mezzi

3. RESPONSABILITA' DI CONCORSO DECISIONALE

Contribuire con la propria autonomia alle decisioni in ordine ai procedimenti am-

ministrativi o alla realizzazione dell'attività interna dell' ufficio.

4. RESPONSABILITA' PER FUNZIONI AGGIUNTIVE

Responsabilità connessa alla preposizione a commissioni, gruppi di studio, gruppi di lavoro.

5. RESPONSABILITA' DI REALIZZAZIONE PROGRAMMI/RISULTATI SPECIFICI

Responsabilità di realizzare singoli programmi o specifici obiettivi individuati dal Dirigente

6. RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO DI PERSONALE

Responsabilità derivante dalla conduzione e dal coordinamento di personale anche per funzioni temporaneamente attribuite

Graduazione del compenso:

Per le figure di categoria C:

- cui siano attribuite almeno n. 4 delle condizioni sopra elencate: Euro 800,00
- cui siano attribuite almeno n. 3 delle condizioni sopra elencate: Euro 600,00
- cui siano attribuite almeno n. 2 delle condizioni sopra elencate: Euro 400,00

Per le figure di categoria B:

- cui siano attribuite almeno n. 4 delle condizioni sopra elencate: Euro 450,00
- cui siano attribuite almeno n. 3 delle condizioni sopra elencate: Euro 350,00
- cui siano attribuite almeno n. 2 delle condizioni sopra elencate: Euro 250,00

In caso di parità di valutazione o nel caso in cui le risorse finanziarie non fossero sufficienti, prevale chi ha ottenuto complessivamente un punteggio superiore in ordine alla valutazione relativa alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento.

Si stabilisce infine il principio della non cumulabilità delle indennità con il cosiddetto fondino.

Il dipendente che già percepisce indennità (fatta esclusione per l'indennità di comparto, l'indennità di vacanza contrattuale ed indennità previste per legge) ed al quale sia proposto il conferimento di incarico per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), ha facoltà di optare tra il percepire indennità o in alternativa, accettare l'incarico di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 (fondino) rinunciando alle indennità. Eventuali economie che dovessero risultare dall'esercizio della facoltà di

opzione da parte dei dipendenti saranno erogate in produttività collettiva (anno 2009)
in base ai criteri sopra indicati.

PARTE III

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA – biennio 2008 e 2009

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, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

2) Nel limite delle risorse annualmente destinate – nell'ambito delle risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e 31 del CCNL 22.1.2004– 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 introdotto nell'Ente.

3) La selezione viene effettuata, a seguito di valutazione effettuata d'ufficio sulla base dei seguenti criteri, meglio esplicitati negli allegati n. 1, 2 e 3:

- capacità e anzianità professionali;
- qualità del lavoro;
- responsabilità e partecipazione;
- capacità di relazione;
- quantità di lavoro;
- autonomia;
- organizzazione del lavoro;
- impegno e orientamento.

4) Per concorrere alla selezione i candidati dovranno riportare un punteggio non inferiore a 70/100. Il punteggio inferiore a 70/100 dovrà essere motivato per iscritto dai dirigenti.

5) La scheda di valutazione viene compilata dal dirigente; le modalità del processo di valutazione vengono riportate al punto 2 del presente contratto.

6) La graduatoria della selezione viene approvata con provvedimento del Segretario Generale; in caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore an-

zianità di servizio (nell'ordine: nella categoria od ex q.f., nella carriera, presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.

7) Per l'accesso alle posizioni economiche successive, nell'ambito della categoria di appartenenza, i candidati devono possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, almeno due anni di effettivo o riconosciuto servizio nella stessa posizione economica presso la Camera di Commercio di Vicenza e/o altri Enti pubblici.

8) L'art. 34 del CCNL 2002/2005 ha disapplicato la regola detta del "Bari-centro" a far data dall'entrata in vigore del CCNL, quindi dal 23/01/2004.

9) Le progressioni economiche che verranno effettuate a decorrere dall'anno 2005 avranno decorrenza 1 gennaio dell'anno di riferimento e il biennio di effettivo o riconosciuto servizio nella stessa posizione economica presso la Camera di Commercio di Vicenza e/o altri Enti pubblici richiesto come requisito di partecipazione alla selezione verrà conteggiato considerando come acquisita al 1 gennaio 2004 l'eventuale posizione economica riferita all'anno 2004.

10) Il CCNL 2002/2005 ha integrato le categorie esistenti di nuove posizioni economiche quali:

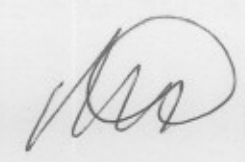
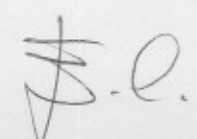
- Categoria A viene aggiunto A5
- Categoria B viene aggiunto B7
- Categoria C viene aggiunto C5
- Categoria D viene aggiunto D6

La dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL 05/10/2001 prevede espressamente che: "le parti si danno reciprocamente atto che, esaurita la fase transitoria di cui all'art. 12, comma 3, del CCNL del 31/3/99, dall'anno 2002 la progressione economica del personale inquadrato in profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi anche all'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3", pertanto, anche dalla categoria B1 e D1 è possibile progredire fino alle categorie B7 e D6.

11) Le posizioni che si liberano per turn-over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo. Le posizioni che si liberano per ef-

fetto delle progressioni verticali saranno assegnate, a conclusione delle procedure di selezione, dal primo giorno del mese successivo.


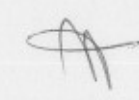






12) Sono garantite le progressioni economiche orizzontali maturate dal personale avente titolo al 31.12.2007 (imputate al Fondo anno 2008) e al 31.12.2008 (imputate al Fondo anno 2009).



Allegato n. 1 parte III

FATTORI DI VALUTAZIONE	CATEGORIE			
	A	B	C	D
CAPACITA' E ANZIANITA' PROFESSIONALI Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro – Titoli di studio - Corsi professionali e di aggiornamento – Anzianità di servizio	35	35	35	35
QUALITÀ DEL LAVORO Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia	15	15	10	10
RESPONSABILITÀ E PARTECIPAZIONE Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione a- ziendale	5	5	10	10
CAPACITÀ DI RELAZIONE Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti	5	5	5	5
QUANTITÀ DI LAVORO Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati	15	15	10	10
AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi non routinari	5	5	10	10
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro	5	5	10	10

IMPEGNO E ORIENTAMENTO	15	15	10	10
Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale				
	tot.	tot.	tot.	tot.




ALLEGATO N. 2 (parte III) CATEGORIA A

<p>FATTORE DI VALUTAZIONE CAPACITA' E ANZIANITA' PROFESSIONALI</p> <p>Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro - Titoli di studio - Corsi professionali e di aggiornamento - Anzianità di servizio</p>	<p align="center">VEDASI ALLEGATO N. 3</p>					<p align="right">pun teggio assoluto</p>
<p align="center">COMPORAMENTI</p>						
<p>QUALITA' DEL LAVORO</p> <p>Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia</p>	<p>Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori</p>	<p>L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti</p>	<p>Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile</p>	<p>Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso</p>	<p>Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli</p>	
	11	12	13	14	15	
<p>RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE</p> <p>Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale</p>	<p>E' indifferente e deresponsabile verso le problematiche organizzative</p>	<p>Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisori</p>	<p>Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative</p>	<p>Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative</p>	<p>Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>CAPACITA' DI RELAZIONE</p> <p>Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti</p>	<p>I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti</p>	<p>Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri</p>	<p>Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani</p>	<p>Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti</p>	<p>Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>QUANTITA' DI LAVORO</p> <p>Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati</p>	<p>Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro</p>	<p>A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissati i compiti a lui assegnati</p>	<p>Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti</p>	<p>Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto</p>	<p>Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti</p>	
	11	12	13	14	15	

O

Felice

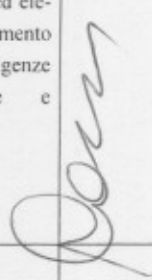
GB

pel

L

81


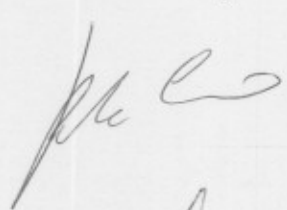




Handwritten signatures and initials

<p>AUTONOMIA</p> <p>Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi routinari</p>	<p>Anche per compiti di routine non è in grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori</p>	<p>Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite</p>	<p>Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro</p>	<p>Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia</p>	<p>Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</p> <p>Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro</p>	<p>E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi</p>	<p>Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste</p>	<p>Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro</p>	<p>E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste</p>	<p>Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>IMPEGNO E ORIENTAMENTO</p> <p>Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale</p>	<p>Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale</p>	<p>Poco impegnato rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione</p>	<p>Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza</p>	<p>Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza</p>	<p>Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza</p>	
	11	12	13	14	15	

G


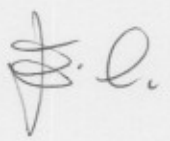




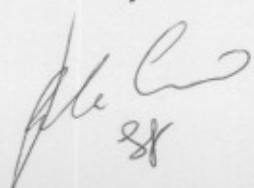

J.L.

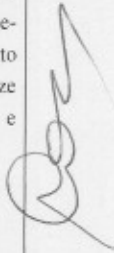
GB

ALLEGATO N. 2 (parte III) CATEGORIA B

<p>FATTORE DI VALUTAZIONE CAPACITA' E ANZIANITA' PROFESSIONALI</p> <p>Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro – Titoli di studio - Corsi professionali e di aggiornamento – Anzianità di servizio</p>	<p align="center">VEDASI ALLEGATO N. 3</p>					<p align="right">pun teggio assoluto</p>
<p align="center">COMPORAMENTI</p>						
<p>QUALITA' DEL LAVORO</p> <p>Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia</p>	<p>Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori</p>	<p>L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti</p>	<p>Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile</p>	<p>Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso</p>	<p>Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli</p>	
	11	12	13	14	15	
<p>RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE</p> <p>Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale</p>	<p>E' indifferente e deresponsabile verso le problematiche organizzative</p>	<p>Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisori</p>	<p>Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative</p>	<p>Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative</p>	<p>Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>CAPACITA' DI RELAZIONE</p> <p>Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti</p>	<p>I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti</p>	<p>Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri</p>	<p>Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani</p>	<p>Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti</p>	<p>Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>QUANTITA' DI LAVORO</p> <p>Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati</p>	<p>Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro</p>	<p>A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissati i compiti a lui assegnati</p>	<p>Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti</p>	<p>Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto</p>	<p>Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti</p>	
	11	12	13	14	15	

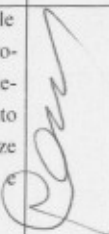









<p>AUTONOMIA</p> <p>Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi routinari</p>	<p>Anche per compiti di routine non è in grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori</p>	<p>Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite</p>	<p>Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro</p>	<p>Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia</p>	<p>Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</p> <p>Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro</p>	<p>E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi</p>	<p>Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste</p>	<p>Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro</p>	<p>E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste</p>	<p>Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>IMPEGNO E ORIENTAMENTO</p> <p>Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale</p>	<p>Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale</p>	<p>Poco impegnato rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione</p>	<p>Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza</p>	<p>Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza</p>	<p>Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza</p>	
	11	12	13	14	15	

ALLEGATO N. 2 (parte III) CATEGORIA C

<p>FATTORE DI VALUTAZIONE CAPACITA' E ANZIANITA' PROFESSIONALI</p> <p>Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro - Titoli di studio - Corsi professionali e di aggiornamento - Anzianità di servizio</p>	<p align="center">VEDASI ALLEGATO N. 3</p>					<p align="center">p unteg- gio assoluto</p>
<p align="center">COMPORAMENTI</p>						
<p>QUALITA' DEL LAVORO</p> <p>Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia</p>	<p>Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori</p>	<p>L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti</p>	<p>Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile</p>	<p>Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso</p>	<p>Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli</p>	
	6	7	8	9	10	
<p>RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE</p> <p>Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale</p>	<p>E' indifferente e deresponsabile verso le problematiche organizzative</p>	<p>Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisori</p>	<p>Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative</p>	<p>Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative</p>	<p>Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità</p>	<p align="center"><i>Down</i></p>
	6	7	8	9	10	
<p>CAPACITA' DI RELAZIONE</p> <p>Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti</p>	<p>I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti</p>	<p>Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri</p>	<p>Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani</p>	<p>Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti</p>	<p>Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili</p>	
	3	3,5	4	4,5	5	
<p>QUANTITA' DI LAVORO</p> <p>Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati</p>	<p>Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro</p>	<p>A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissati i compiti a lui assegnati</p>	<p>Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti</p>	<p>Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto</p>	<p>Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti</p>	
	6	7	8	9	10	

G *J.L.* *plc* *SR* *SR* *SR* *SR* *SR*

<p>AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi routinari</p>	<p>Anche per compiti di routine non è in grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori</p>	<p>Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite</p>	<p>Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro</p>	<p>Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia</p>	<p>Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro</p>	
	6	7	8	9	10	
<p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro</p>	<p>E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi</p>	<p>Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste</p>	<p>Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro</p>	<p>E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste</p>	<p>Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili</p>	
	6	7	8	9	10	
<p>IMPEGNO E ORIENTAMENTO Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale</p>	<p>Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale</p>	<p>Poco impegnato rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione</p>	<p>Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza</p>	<p>Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza</p>	<p>Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative dell'utenza</p>	
	6	7	8	9	10	

G

S.L.

plc

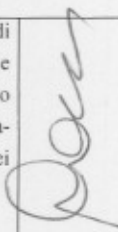


GB





ALLEGATO N. 2 (parte III) CATEGORIA D

FATTORE DI VALUTAZIONE CAPACITA' ANZIANITA' PROFESSIONALI Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro - Titoli di studio - Corsi professionali e di aggiornamento - Anzianità di servizio	VEDASI ALLEGATO N. 3					punteggio assoluto
COMPORAMENTI						
QUALITA' DEL LAVORO Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia	Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori	L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti	Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile	Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso	Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli	
	6	7	8	9	10	
RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale	E' indifferente e deresponsabile verso le problematiche organizzative	Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisori	Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative	Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative	Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità	
	6	7	8	9	10	
CAPACITA' DI RELAZIONE Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti	I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti	Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri	Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani	Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti	Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili	
	3	3,5	4	4,5	5	
QUANTITA' DI LAVORO Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati	Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro	A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissati i compiti a lui assegnati	Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti	Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto	Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti	
	6	7	8	9	10	











AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi routinari	Anche per compiti di routine non è in grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori	Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite	Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro	Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia	Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro	
	6	7	8	9	10	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro	E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi	Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste	Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro	E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste	Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili	<i>Par</i>
	6	7	8	9	10	
IMPEGNO E ORIENTAMENTO Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale	Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale	Poco impegnato rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione	Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza	Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza	Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza	
	6	7	8	9	10	

Allegato n. 3 (parte III)

Fattori di valutazione

Capacità e anzianità professionali

Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro – Titoli di studio
– Corsi professionali e di aggiornamento – Anzianità di servizio

	Titoli di studio	Corsi professionali e di aggiornamento	Anzianità di servizio	Totale
CATEGORIA A	MAX punti 2	MAX punti 1	MAX punti 32	35
CATEGORIA B	MAX punti 2	MAX punti 1	MAX punti 32	35
CATEGORIA	MAX	MAX punti	MAX punti	35

[Handwritten signatures and initials]

C	punti 3	2	30	
CATEGORIA	MAX	MAX punti	MAX punti	35
D	punti 3	2	30	

L'anzianità di servizio effettivo alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione presso la Camera di Commercio di Vicenza e/o altri Enti pubblici è pari a 0,25 punti per ogni mese di servizio effettivo (o frazione superiore a 15 giorni).

I corsi professionali di aggiornamento che verranno valutati per le progressioni economiche orizzontali saranno quelli svolti a partire dal 2001.

TITOLI DI STUDIO

Passaggio economico	Titolo di studio congruente	Titolo di studio superiore
A1 >> A2	1	--
A2 >> A3	1	--
A3 >> A4	1	1
A4 >> A5	1	1
B1 >> B2	1	--
B2 >> B3	1	1
B3 >> B4	1	--
B4 >> B5	1	--
B5 >> B6	1	1
B6 >> B7	1	1
C1 >> C2	2	--
C2 >> C3	2	--
C3 >> C4	2	1
C4 >> C5	2	1
D1 >> D2	2	--
D2 >> D3	2	1
D3 >> D4	2	--
D4 >> D5	2	1

Don

plu

GB

st

MS

Benu

gheria

G

st

R *st*

D5 >> D6	2	1
----------	---	---

I titoli di studio considerati congruenti per l'accesso dall'esterno alla categoria sono:

Cat. A – assolvimento dell'obbligo scolastico

Cat. B:

- per profili di B1 diploma di istruzione secondaria di 1[^] grado
- per profili di B3 diploma di istruzione secondaria di 2[^] grado o diploma di qualifica professionale

Cat. C – diploma di istruzione secondaria di secondo grado (di durata quadriennale o quinquennale) conclusosi con esame di stato o maturità

Cat. D – diploma di laurea o diploma universitario

I titoli di studio superiori sono:

- Cat. A – diploma di scuola media superiore di durata almeno biennale o triennale
- Cat. B – diploma di scuola media superiore di durata quadriennale o quinquennale
- Cat. C – diploma universitario o diploma di laurea
- Cat. D – dottorato di ricerca

PARTE IV

INDENNITA' DI RISCHIO E PER ATTIVITA' DISAGIATE (art. 17, comma 2 – lett. d) ed e) – del C.C.N.L. 1.4.1999) – biennio 2008-2009

Per il 2008 e per il 2009 vengono individuate le seguenti attività svolte in condizioni particolarmente rischiose ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera d) ed e) del C.C.N.L. 1.4.1999 e art. 37 del contratto integrativo del 14.9.2000:

- attività del Laboratorio Saggio Metalli Preziosi (n. 3 persone a tempo indeterminato);
- attività di stamperia (n. 2 persone a tempo indeterminato);
- attività ispettiva dell'Ufficio Metrico (n. 3 persone a tempo indeterminato).

A tutto il personale suddetto verrà corrisposta l'indennità di rischio prevista dal C.C.N.L. 22.1.2004 il , pari a € 30,00 mensili per 12 mensilità annue.

[Handwritten signatures and initials]

Vengono, altresì, individuate per l'annualità 2008 le seguenti attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e), del C.C.N.L. dal personale delle categorie A, B e C, riconoscendo loro, gli importi indicati nella tabella di seguito riportata:

- attività del personale destinato alle sostituzioni negli uffici staccati per assenze del personale negli stessi assegnato, nella misura di € 5,16 per giornata/lavoro, per un importo totale di € **1.460,28**;

- attività svolta dal personale della Segreteria Organi di categoria B e C, con l'importo di € **200,00**, da attribuirsi per il periodo ottobre-dicembre (insediamento nuova Giunta e Consiglio) in proporzione al numero di riunioni di Giunta e Consiglio a cui hanno presenziato e prestato assistenza, a motivo della presenza, anche oltre l'abituale orario di lavoro, per espletare funzioni di segreteria e assistenza al Segretario Generale per la preparazione ed effettuazione delle riunioni degli organi;

- attività svolta dall'Ufficio Automazione e dal Vice Provveditore (se di categoria C), presso sedi, uffici (anche camerali) e installazioni decentrate ove effettuare attività di formazione e assistenza, con l'importo di € **309,87** (€ 309,87 annui ciascuno, proporzionati al servizio e al rapporto di lavoro);

- attività svolta dall'Ufficio Spedizione-Uscieri, con l'importo di € **1.652,67** (€ 258,23 annui ciascuno, proporzionati al servizio e al rapporto di lavoro), a motivo della presenza, anche oltre l'abituale orario di lavoro, per assistenza a varie riunioni presso l'Ente ivi comprese quelle degli organi;

- attività svolta dagli agenti tecnici, con l'importo di €. **516,46** (€ 258,23 annui ciascuno, proporzionati al servizio e al rapporto di lavoro) a motivo della presenza, anche oltre l'abituale orario di lavoro per l'assistenza a varie riunioni presso l'Ente camerale, attività di piccola manutenzione presso le sedi, uffici e installazioni camerali;

Per le indennità di disagio corrisposte in forma forfettaria (annua), il periodo trascorso in congedo obbligatorio o interdizione dal lavoro per maternità non è considerato come servizio prestato.

<u>Ufficio</u>	Catego- ria	Impor- to unitario annuo	Importo complessivo annuo
Personale di categoria C destinato alle sostituzioni negli Uffici staccati per assenze	C	5,16 al giorno	1.460,28

SB
Bem
Già
et
Al

dei titolari. (equivalente a n. 283 giornate/lavoro stimate per so- stituzioni)			
Personale Segreteria Or- gani	B e C	200,00	200,00
Provveditora- to/Automazione	C	309,87	309,87
Uscieri-spedizioni	A	258,23	1.652,67
Agenti Tecnici	A	258,23	516,46
TOTALI			4.139,28

Per l'annualità 2009 vengono confermate le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e), del C.C.N.L. dal personale delle categorie A, B e C, già individuate nel 2008 e l'importo destinato a tale voce di Euro 4.100,00 è quantificato attraverso una verifica delle attività disagiate svolte sino alla data del 30 settembre 2009 ed una proiezione delle attività disagiate che dovrebbero essere svolte dal personale interessato dal 1 ottobre 2009 al 31.12.2009 .

Per le indennità relative agli addetti URP e agli archivisti informatici verrà valutata l'eventuale sussistenza dei presupposti che ne giustificerebbero l'erogazione in sede di ripartizione del fondo anno 2010.

5. POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si confermano per l'annualità 2009 gli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato di n.3 posizioni organizzative.

Per il 2008 si confermano gli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato di n.3 posizioni organizzative oltre agli oneri spettanti per il periodo di 3 mesi alla posizione organizzativa cessata al 30 marzo 2008.

6. RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE CAMERALE

L'Amministrazione, compatibilmente con le disposizioni legislative vigenti si impegna per il 2010 a valutare di intesa con le OOSS la riqualificazione del personale camerale appartenente a tutte le categorie ed in particolare del personale appartenente alla categoria A , anche per il caso di nuove assunzioni.

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: Large signature
 - Middle right: Vertical signature
 - Middle right: "SB" initials
 - Bottom right: "M. B..." signature
 - Bottom left: "G" and "F.L." initials
 - Bottom center: "SR" initials

8. SALARIO ACCESSORIO 2010.

Le parti prendono atto che la Giunta camerale con deliberazione n 201 del 24 settembre 2009 ha stabilito di stanziare in via provvisoria sul bilancio di previsione del 2010 per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale camerale una somma non inferiore a Euro 714.436,84.

Le parti prendono atto, altresì, che il fondo anno 2010 sarà quindi costituito per un importo non inferiore a Euro 714.436,84.

Le parti concordano inoltre che eventuali incrementi contrattuali andranno ad aggiungersi all'importo di Euro 714.436,84.

Le parti prendono infine atto che è stato dato mandato, con il sopra citato provvedimento, al Segretario Generale di concordare con le parti sindacali eventuali incrementi della citata somma con la finalità di differenziare per categorie le assegnazioni del fondo produttività dipendenti dopo che saranno approvati i Progetti di miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e di sottoporre l'accordo all'approvazione della Giunta.

Vicenza, 15/10/2009

LA PARTE PUBBLICA



LA PARTE SINDACALE

Giuseppe Moretti

Paola Cecchi

Mariaudrea Benedetti

Antonio Cipo CISL TP

Carlo Guido Fp CGIL

Luigi Gatti

RSU CGIL

Gianni Bianchi

RSU CGIL

Luigi Roberto

" "

Luigi Stefani

UIL FPL

Luigi Spina