



**CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA
DI PRATO**

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(2006 – 2009)

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2008

Firmato in data 15 dicembre 2008

**Riferimento contratti collettivi nazionali di lavoro
Comparto Regioni – Autonomie locali**

CCNL 6.7.1995 e 16.7.1996	(1994 -1997)	
CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000 e 5.10.2001	(1998 -2001)	
CCNL 22.1.2004 CCNL 9.5.2006	(2002 – 2005) (b.e. 2004 – 2005)	
CCNL 11.04.2008	(2006 – 2009; b.e. 2006 – 2007)	

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione e durata del contratto integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dell'ente Camera di Commercio I.A.A. di Prato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. E' valido per il quadriennio 2006 – 2009 per la parte normativa, salvo diversi e specifici rinvii a cadenza diversa. Le parti ricordano altresì che, ai sensi dell'art. 5, primo comma, ultimo periodo del CCNL 1.4.1999, come novellato dal CCNL 22.1.2004, le modalità di utilizzo delle "risorse decentrate", nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. Il presente CCDI disciplina le modalità di utilizzazione delle "risorse decentrate" per l'anno 2008 e si ispira a criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI restano in vigore le disposizioni del CCDI 2002 – 2005.

TITOLO II – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 2 – Norma di rinvio

1. Per la disciplina delle sanzioni disciplinari e dei relativi procedimenti, si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL 11.04.2008.

TITOLO III – UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2008

Art. 3 – Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane.

1. Il fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammonta a **€ 535.981,73** così strutturato:
 - a) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità **€ 329.680,05**.
 - b) Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità **€ 206.301,68** di cui **€ 16.970,54** sottoposti a condizione del raggiungimento degli obiettivi di risparmio di spesa fissati per il 2008 dai dirigenti con provvedimenti formali.
2. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo dell'ente relativo all'anno 2007.



2





3. La ripartizione delle risorse per l'anno 2008 è così impostata:

Risorse stabili:	Euro 329.680,05
a) fondo per indennità di comparto	33.000,00
b) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie	167.000,00
c) fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle posizioni organizzative	72.500,00
d) fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato per le alte professionalità	15.600,00
TOTALE RISORSE STABILI IMPIEGATE	<u>288.100,00</u>
<i>Importo residuo risorse stabili da destinare --></i>	<u>41.580,05</u>
Risorse variabili:	Euro 206.301,68
e) maneggio valori	4.000,00
f) posizioni disagiate	1.500,00
g) specifiche responsabilità di B e C	3.000,00
h) specifiche responsabilità di D	37.000,00
i) compensi per rilevazione/verbalizzazione concorsi a premio	534,60
j) incentivi per LLPP ex art.92 co. 5 D. Lgs. 163/2006	1.779,24
k) produttività e miglioramento dei servizi - di cui € 15.000,00 per dipendenti con contratto a t.d. - di cui € 16.970,54 soggetti a verifica raggiungimento obiettivi risparmio di spesa 2008	158.487,84
TOTALE RISORSE VARIABILI IMPIEGATE	<u>206.301,68</u>
TOTALE IMPIEGHI DEL FONDO ANNO 2008	Euro 535.981,73

- Le risorse di cui al comma 3 lettera i) "Compensi per rilevazione/verbalizzazione concorsi a premio" e lettera j) "Incentivo per LL.PP. ex art. 92, co. 5 D. Lgs. 163/2006" sono destinate a incentivare specificamente i dipendenti coinvolti nelle relative attività.
- Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui al comma 3 lettere da a) a j), andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, il fondo di cui al comma 3 lettera k).
- Le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 15, comma 1 lett. d), del C.C.N.L. 1.4.1999 – come evidenziate al precedente comma 1 lettera b) ultimo periodo – sono assegnate al Settore di diretta pertinenza, e saranno utilizzate per incrementare la produttività ed il miglioramento dei servizi del personale assegnato al Settore.



Art. 4 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 e s.m.i

1. Sono previste risorse destinate a:
 - istituti a dinamica contrattuale predefinita (turni, reperibilità, maneggio valori, orario festivo e notturno, ecc.) che continuano ad essere disciplinati dalla normativa contrattuale in vigore;
 - situazioni lavorative di rischio o disagiate, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali;
 - finanziare attività previste da leggi specifiche;
 - compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C;
 - compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ovvero di alta professionalità.

Le specifiche responsabilità sono assegnate in funzione degli obiettivi dell'ente e sono riconsiderate annualmente.

2. Le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e i relativi compensi, per l'anno 2008, da corrispondere al personale di ruolo e a tempo determinato, sono individuate nel "trasporto di valori o documenti fuori sede": compenso giornaliero di € 1,80 da corrispondere in relazione all'effettivo servizio prestato da ciascun addetto.
La liquidazione del compenso potrà avvenire solo per importi complessivi annui non inferiori a € 5,00.

3. La disciplina dell'indennità di maneggio valori è dettata dall'articolo 3, comma 1 della Integrazione al CCDI relativo al quadriennio 1998-2001, sottoscritta in data 29.06.2001, così come modificata dall'articolo 3, comma 2 bis, del CCDI relativo all'utilizzo delle risorse 2005, sottoscritto in data 20.12.2005 che viene modificata nel modo seguente:

"Al personale di ruolo e a tempo determinato adibito a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera:

- a) di € 1,30 per un valore medio mensile di valori maneggiati da € 500,00 a € 10.000,00#;
- b) di € 1,55 per un valore medio mensile di valori maneggiati superiori a € 10.000,00.

La liquidazione del compenso potrà avvenire solo per importi complessivi annui non inferiori a € 5,00".

4. Le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di compiti di specifiche responsabilità da parte di personale di ruolo di categoria B e C, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dal CCNL 22.01.2004, sono individuate nelle seguenti:

- a) Cassiere
- b) Assistente Metrico

Per l'anno 2008 l'importo dell'indennità per le posizioni di responsabilità sopra indicate alle lettere a) e b) è fissata fino ad un massimo di € 1.000,00# ed è corrisposta per il solo periodo di effettiva copertura.

Le posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di ruolo di categoria B e C, ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.99 come modificato dal CCNL 22.01.2004, sono individuate per l'anno 2008 negli addetti all'URP e negli addetti alla riscossione del tributo camerale.

I compensi per le posizioni di responsabilità sopra indicate sono corrisposti per il solo periodo di effettiva copertura fino ad un massimo di € 300,00# cad. annuo.

5. La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi alle posizioni comportanti specifiche responsabilità affidate al personale delle

dua

lg

fm
ay
[Signature]



categoria B e C viene effettuata dal Segretario Generale in relazione ad eventuali modificazioni organizzative e di contenuti, avuto riguardo ai criteri di valutazione stabiliti nel precedente comma. Dei risultati di tale verifica sono tempestivamente informate le organizzazioni sindacali.

6. Le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità da parte di personale di ruolo di categoria D, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99 come modificato dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004 e dall'articolo 7 del CCNL 9.5.2006, sono individuate a consuntivo mediante i seguenti criteri e parametri:
- livello di responsabilità (amministrativa, contabile, civile): da 0 a 7 punti
 - complessità delle competenze attribuite: da 0 a 6 punti
 - complessità della struttura organizzativa: da 0 a 6 punti
 - specializzazione richiesta dai compiti affidati: da 0 a 4 punti
 - specifiche responsabilità alle dirette dipendenze del dirigente: da 0 a 2 punti

Il Segretario Generale, sentiti i Dirigenti di Settore, attribuisce alle posizioni individuate un punteggio per ciascuno dei cinque criteri sopra indicati, e determina quindi il punteggio di ciascuna posizione. Si sommano i punteggi di tutte le posizioni e si divide la somma destinata a compensare tali posizioni (art. 3, comma 3, "risorse variabili - lettera h)") per il punteggio totale risultante, ottenendo così il quoziente base; si moltiplica il quoziente base per il punteggio individuale di ciascuna posizione, e si arrotonda il risultato a € 1,00 inferiori o superiori a seconda che si tratti di frazione inferiore o superiore uguale a € 0,50, ottenendo così la misura dell'indennità attribuita a ciascuna posizione.

L'indennità attribuita a ciascuna posizione non potrà comunque essere superiore a € 2.500,00#.

I compensi per le posizioni di responsabilità sopra indicate sono corrisposti per il solo periodo di effettiva copertura e solo al personale non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ovvero alta professionalità.

7. Per l'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla promozione di prestazioni o di risultati del personale, si procede mediante apposita contrattazione preventiva, ove si presenti il caso.

Art. 5 – Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è attuata in unica soluzione annuale dopo la necessaria verifica dei risultati totali o parziali conseguiti, relativamente:
- a) agli obiettivi generali fissati a livello di Ente;
 - b) agli obiettivi specifici determinati per ciascun Settore;
 - c) all'andamento della gestione ripartito per centro di costo;
 - d) all'attuazione di determinate attività a carattere particolare od eccezionale richiedenti un significativo impegno di gruppo o individuale.
2. Gli obiettivi generali fissati a livello di Ente e gli obiettivi specifici determinati per ciascun Settore sono portati a conoscenza di tutto il personale entro il mese di febbraio di ogni anno. Ai settori ed agli uffici devono essere assegnate le risorse umane e materiali necessarie per il conseguimento di detti obiettivi.
3. Le risorse per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, di cui all'articolo 3, comma 3 lettera k), che residuano a seguito della distribuzione ai singoli dipendenti con contratto a tempo determinato fatta ai sensi del successivo articolo 6, sono così ripartite per l'anno 2008:

Inta *JK*



- a) una quota pari al 80% è destinata a compensare il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi specifici di Settore;
 - b) una quota pari al 10% è destinata a compensare l'attuazione di determinate attività a carattere particolare od eccezionale richiedenti un significativo impegno di gruppo od individuale, eventualmente individuate a consuntivo;
 - c) una quota pari al 10% è destinata a compensare il particolare positivo andamento della gestione di alcuni centri di costo, eventualmente individuati a consuntivo, in termini di efficienza (rapporto tra costi e quantità e qualità dei servizi).
4. L'individuazione a consuntivo di determinate attività a carattere particolare od eccezionale richiedenti un significativo impegno di gruppo od individuale e l'individuazione a consuntivo dei centri di costo con particolare positivo andamento gestionale sono operate dal Segretario Generale, sulla base di riscontri oggettivi, con provvedimenti motivati, previa informazione alle R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali.
 5. Con il provvedimento di individuazione dei centri di costo con particolare positivo andamento gestionale, il Segretario Generale attribuisce a ciascun centro di costo individuato una quota di risorse tra quelle determinate alla lettera c) del comma 3 del presente articolo.

Art. 6 – Parametri per la distribuzione ai singoli dipendenti con contratto a tempo determinato dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

1. A ciascun dipendente con contratto a tempo determinato che abbia prestato servizio presso la Camera di Commercio di Prato per almeno sei mesi nell'anno 2008 viene corrisposta una somma annua, nella misura massima di € 1.000,00# rapportata all'effettivo periodo di permanenza in servizio nell'anno di riferimento, sulla base del punteggio conseguito nell'ambito del sistema permanente di valutazione già applicato al personale di ruolo, tenendo altresì conto dell'appartenenza al settore e del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 7 – Parametri per la distribuzione ai singoli dipendenti di ruolo dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Viene attribuito a ciascun dipendente di ruolo un punteggio corrispondente al valore percentuale del punteggio riportato come valutazione finale rispetto al punteggio massimo conseguibile nell'ambito del sistema permanente di valutazione.
2. Tale punteggio così determinato viene aumentato:
 - del 5% per il personale appartenente alla categoria B, profilo professionale "Esecutore Amministrativo - Esecutore Tecnico";
 - del 10% per il personale appartenente alla categoria B, profilo professionale "Operatore Amministrativo Contabile";
 - del 15% per il personale appartenente alla categoria C;
 - del 20% per il personale appartenente alla categoria D, profilo professionale "Collaboratore Amministrativo Contabile - Collaboratore Economico Statistico Promozionale - Collaboratore Tecnico Specialistico";
 - del 25% per il personale appartenente alla categoria D, profilo professionale "Funzionario Amministrativo Contabile - Funzionario Statistico Promozionale".Tali aumenti sono rapportati all'effettivo periodo di permanenza in ciascuna categoria e profilo professionale nel corso dell'anno di riferimento.
3. Il totale delle risorse destinate a compensare l'attuazione di determinate attività a carattere particolare od eccezionale, eventualmente individuate a consuntivo, è diviso per la somma



dei punteggi riportati dal personale che ha partecipato all'attuazione di tali attività, rapportati proporzionalmente al periodo di effettiva partecipazione nel corso dell'anno; il quoziente ottenuto è quindi moltiplicato per ciascun punteggio individuale al fine di determinare il compenso spettante ad ogni singolo partecipante.

4. Il totale delle risorse destinate a compensare il particolare positivo andamento di ciascun centro di costo individuati a consuntivo con le modalità indicate ai commi 4 e 5 dell'articolo 5 è diviso per la somma dei punteggi riportati dal personale facente capo al centro di costo, rapportati proporzionalmente al periodo di appartenenza nel corso dell'anno; il quoziente ottenuto è quindi moltiplicato per ciascun punteggio individuale al fine di determinare il compenso spettante a ciascun addetto.
5. Il totale delle risorse destinate a compensare il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi specifici di Settore è diviso per la somma dei punteggi individuali riportati da tutto il personale dipendente (PI), così come definiti ai precedenti commi 1 e 2, determinando così il punteggio base dell'Ente (PBE).
Il punteggio base dell'Ente (PBE) moltiplicato per la somma dei punteggi individuali riportati dal personale appartenente al Settore (PIS), rapportati proporzionalmente al periodo di rispettiva appartenenza nel corso dell'anno, determina l'ammontare complessivo delle risorse destinate a compensare il raggiungimento degli obiettivi (RS) dello stesso Settore.
6. Le risorse assegnate a ciascun settore ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. b) del presente contratto per compensare l'incremento della produttività e il miglioramento dei servizi, vanno ad aggiungersi alle risorse attribuite al settore (RS) ai sensi del comma precedente.
7. Le risorse complessivamente destinate al Settore (RS) possono eventualmente essere ridotte per conseguimento solo parziale degli obiettivi specifici del Settore, determinando così le risorse definitivamente assegnate al Settore per compensare il raggiungimento degli obiettivi (RD).
Le risorse definitive (RD) sono divise per la somma dei punteggi individuali riportati dal personale appartenente al Settore (PIS) determinando così il punteggio base di Settore (PBS).
Il punteggio base di Settore (PBS) moltiplicato per il punteggio individuale del singolo dipendente determina l'ammontare del compenso per l'anno di riferimento.
8. Si dà atto che gli obiettivi generali di Ente per l'anno 2008 sono stati ricollocati negli obiettivi di Settore.

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Camerale, con deliberazione n. 102/08 del 5 dicembre 2008, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2006-2009 e per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2008, il giorno 15/12/2008 presso la sede della Camera di Commercio I.A.A. di Prato, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali; al termine le parti convengono e sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Per la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Catia Baroncelli

Dott. Paolo Baroni






Per la delegazione sindacale

CGIL FP EE.LL. – Giancarlo Carboncini

CISL FPS – Giancarlo Morini

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Massimo Gambardella

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Leyla Lunghi

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Cristina Sestini

Giancarlo Carboncini

Giancarlo Morini

Massimo Gambardella