

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

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2009**

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

CCNL 6.7.1995 e 16.7.1996

(1994 -1997)

CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000 e 5.10.2001

(1998 -2001)

CCNL 22.1.2004

(2002 – 2005)

CCNL 9.5.2006

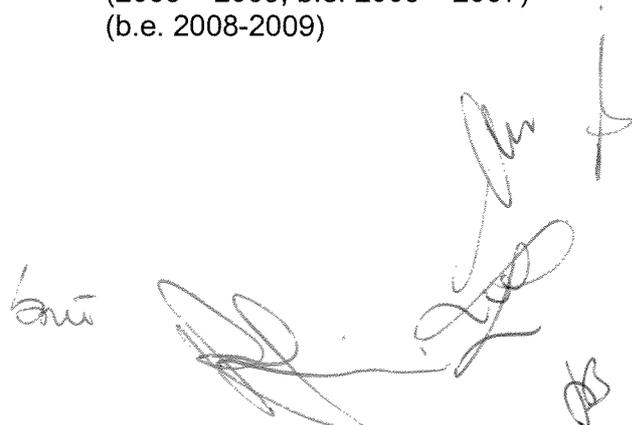
(b.e. 2004 – 2005)

CCNL 11.04.2008

(2006 – 2009; b.e. 2006 – 2007)

CCNL 31.07.2009

(b.e. 2008-2009)



**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. Il presente CCDI disciplina le modalità di utilizzazione delle "risorse decentrate" per l'anno 2009 e si ispira a criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.
3. 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.

**Art. 2 – 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 **€ 543.299,95** così strutturato:
  - a) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità **€ 336.180,05**.
  - b) Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità **€ 207.119,90** di cui **€ 14.938,55** sottoposti a condizione del raggiungimento degli obiettivi di risparmio di spesa fissati per il 2009 dai dirigenti con provvedimenti formali.
2. La ripartizione delle risorse per l'anno 2009 è così impostata:

<b>Risorse stabili:</b>	<b>Euro 336.180,05</b>
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	22.100,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI IMPIEGATE</b>	<b><u>294.600,00</u></b>
<i>Importo residuo risorse stabili da destinare --&gt;</i>	<b><u>41.580,05</u></b>
<b>Risorse variabili:</b>	<b>Euro 207.119,90</b>
e) maneggio valori	4.000,00
f) posizioni disagiate	1.500,00

g) specifiche responsabilità di B e C	3.500,00
h) specifiche responsabilità di D	37.000,00
i) compensi per rilevazione/verbalizzazione concorsi a premio	100,00
j) incentivi per LLPP ex art.92 co. 5 D. Lgs. 163/2006	3.645,54
k) produttività e miglioramento dei servizi - di cui € 15.000,00 per dipendenti con contratto a t.d. - di cui € 14.938,55 soggetti a verifica raggiungimento obiettivi risparmio di spesa 2009	157.374,36
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI IMPIEGATE</b>	<b><u>207.119,90</u></b>
<b>TOTALE IMPIEGHI DEL FONDO ANNO 2009</b>	<b>Euro <u>543.299,95</u></b>

3. Le risorse di cui al comma 2 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.
4. Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui al comma 2 lettere da a) a j), andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, il fondo di cui al comma 2 lettera k).
5. 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.

Le risorse aggiuntive di natura variabile previste dall'articolo 4, comma 6, lettera b) numero 1) del C.C.N.L. 31.07.2009 sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi conseguito nell'anno 2009 nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

Gli interventi e i progetti per il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi sono riportati nell'allegato A.

### **Art. 3 – 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 risulta 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 2009, 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, 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, come da ultimo modificata da CCDI relativo all'utilizzo delle risorse 2008, sottoscritto in data 15.12.2008, prevede:  
"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 2009 l'importo dell'indennità per la posizione di responsabilità sopra indicata alla lettera a) è fissata fino ad un massimo di € 1.500,00# ed è corrisposta alternativamente al cassiere e/o al sostituto cassiere per i soli rispettivi periodi di svolgimento della funzione. L'importo dell'indennità per la posizione di responsabilità indicata alla lettera 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 2009 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 categorie 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. 4 – 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 2, comma 2 lettera k), che residuano a seguito della distribuzione ai singoli dipendenti con contratto a tempo determinato fatta ai sensi del successivo articolo 5, sono così ripartite per l'anno 2009:
  - 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. 5 – 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. 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, a ciascun dipendente con contratto a tempo determinato che alla data del 31/12/2009 soddisfi le seguenti condizioni:
- abbia prestato servizio per almeno sei mesi anche non continuativi nell'anno 2009.
  - abbia prestato servizio nell'anno 2009 per un periodo anche inferiore ai sei mesi, purché tale periodo sia ricompreso all'interno di contratto di lavoro stipulato in data antecedente al 2009 e di durata di almeno sei mesi.

**Art. 6 – 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 4 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 4, 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 2009 sono stati ricollocati negli obiettivi di Settore.

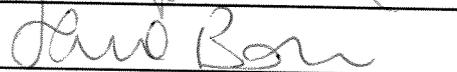
\*\*\*

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Camerale, con deliberazione n. 95/09 del 26 novembre 2009, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2009, il giorno 04/12/2009 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.ssa Silvia Borri

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**Per la delegazione sindacale**

CGIL FP EE.LL. – Roberto Guerrini

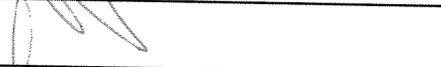
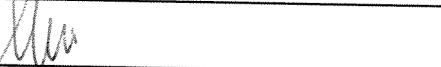
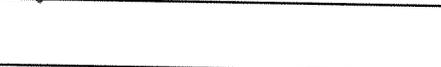
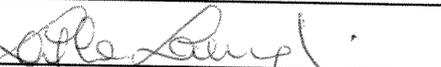
CGIL FP EE.LL. – Giancarlo Carboncini

CISL FPS – Giancarlo Morini

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Beatrice Maestripietri

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

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
  
\_\_\_\_\_

## **POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2009.**

Al fine della determinazione delle risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999 e all'articolo 4 comma 9 del CCNL 31/7/2009 sono stati considerati i seguenti interventi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi al cui conseguimento concorre in maniera rilevante la prestazione lavorativa del personale dipendente.

Si riportano di seguito gli interventi e i progetti previsti negli strumenti di programmazione dell'anno 2009 della Camera di Commercio di Prato:

### **1) Progetti per il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.**

#### **a) Indagine clima interno**

La precedente indagine di people satisfaction è stata realizzata nel 2004. L'ente camerale intende ora verificare, a distanza di alcuni anni, qual è l'opinione dei dipendenti rispetto ad alcuni istituti e alle modalità di gestione del personale. L'indagine viene effettuata esclusivamente con risorse interne a cura dell'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, senza ricorrere a consulenze esterne.

Benefici attesi: le aree di criticità individuate nell'ambito dell'indagine saranno oggetto di attento esame e valutazione da parte dell'amministrazione per l'applicazione di possibili interventi migliorativi.

#### **b) Guida diritto annuale 2009**

Al fine di orientare in maniera più chiara l'utenza sull'applicazione della disciplina del diritto annuale, verrà predisposta una guida sull'esazione 2009. Il progetto verrà realizzato esclusivamente con risorse interne e della guida verranno stampate poche copie perché se ne prevede la diffusione tramite il sito camerale. La guida, oltre ai riferimenti normativi, verrà arricchita anche di esempi concreti circa la modalità di calcolo degli importi dovuti. Si prevede inoltre di dedicare una sezione alle novità relative al tributo camerale, da aggiornare ogni qual volta si renda necessario, a seguito di interventi normativi, circolari o altre precisazioni.

Benefici attesi: miglioramento nei rapporti con l'utenza, sempre più improntato ai principi di trasparenza, completezza e tempestività dell'informazione.

#### **c) Informatizzazione e dematerializzazione**

Molte sono le attività e i progetti che si collocano sotto questo paragrafo. Una prima serie di attività riguarda l'attivazione e il consolidamento di strumenti telematici di integrazione con Pubbliche amministrazioni, quali: il collegamento con l'Agenzia delle Entrate, il collegamento con la Cancelleria Fallimentare del Tribunale di Prato, il collegamento con la Procura della Repubblica – Ufficio del Casellario giudiziale. Accanto a queste iniziative, si prevede un incremento dell'utilizzo degli strumenti informatici e l'introduzione di procedure automatizzate che consentano una gestione più celere ed efficiente di alcuni processi interni. Fra questi si menzionano: la "consegna" del cedolino elettronico ai dipendenti tramite le aree personali della intranet; la gestione informatizzata della contabilità e dei registri IVA; l'invio telematico all'istituto cassiere dei mandati di pagamento e delle reversali d'incasso, con conseguente miglioramento

ds





dei tempi di pagamento; l'istituzione di un archivio ottico delle firme per l'estero; l'istituzione di un archivio ottico delle fatture per l'ufficio ragioneria; la diffusione della Comunicazione Unica per l'avvio dell'impresa.

Benefici attesi: risparmi di spesa rispetto all'affidamento a terzi, laddove i servizi sono stati realizzati internamente (come ad esempio il cedolino elettronico), minor tempo impiegato dal personale, riduzione spese postali, utilizzo applicativi più economici, sconti Infocamere.

#### **d) Iniziative a favore dell'internazionalizzazione**

La prosecuzione dell'attività di supporto dei processi di internazionalizzazione delle imprese, prevede una nuova edizione del progetto "Prato Italian Excellence", che si pone il duplice obiettivo di confermare i risultati raggiunti nel 2008 e di migliorare il coinvolgimento delle imprese. E' inoltre prevista la partecipazione a mostre ed eventi fieristici in Italia e all'estero per favorire la conoscenza delle produzioni tipiche del distretto. Il progetto comporta un notevole impegno per il personale considerato le difficoltà sia interne che all'estero dovute alla crisi economica che ha caratterizzato questo anno.

Verranno ricercate sponsorizzazioni per il finanziamento dell'iniziativa all'estero.

Benefici attesi: rafforzamento del ruolo della Camera di Commercio nell'erogazione di servizi a favore delle PMI della Provincia.

#### **e) Iniziative a favore del credito**

Favorire l'accesso al credito per le imprese è una delle linee di intervento prioritarie individuate dal Consiglio Camerale per l'anno 2009. L'obiettivo verrà conseguito attraverso lo studio di fattibilità, la progettazione e la messa a punto di uno strumento finanziario condiviso con i soggetti del piano locale. Attraverso la convenzione con alcuni istituti di credito si prevede un accesso a microfinanziamenti a tassi agevolati per le imprese. I prestiti verranno restituiti a partire da un anno e la Camera sosterrà il costo degli interessi per i primi dodici mesi.

E' inoltre previsto l'avvio di un fondo rotativo attraverso il quale la Camera di Commercio sottoscrive quote di capitale di rischio nella imprese (la cui tipologia deve essere previamente individuata in sede di bando a seconda degli obiettivi che s'intendono perseguire) le quali s'impegnano al riacquisto dopo un determinato numero di anni, garantendo il reintegro del Fondo che, per tale motivo, è detto "Rotativo".

Questi progetti hanno un alto valore innovativo e richiedono un notevole impegno al personale camerale, anche in relazione al coordinamento dell'attività dei soggetti coinvolti.

Benefici attesi: inaugurare un nuovo settore di intervento a favore delle imprese e consentire alle stesse un più agevole ricorso agli strumenti finanziari.

#### **f) Revisione ruolo agenti**

Il progetto si prefigge di aggiornare il Ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio attraverso la conferma dell'iscrizione dei soggetti effettivamente interessati e la cancellazione (su domanda o d'ufficio) di coloro che non svolgono più tale attività. Considerato il numero delle posizioni da sottoporre a revisione (circa 3.500) il progetto richiede un impegno consistente del personale camerale.

Per la revisione è previsto il pagamento di uno specifico diritto di segreteria.

Benefici attesi: al termine dell'operazione, che costituisce un adempimento previsto dalla normativa vigente, l'archivio delle posizioni risulterà pertanto pulito e aderente alla realtà.

### **g) Valorizzazione centro storico**

In questa linea di intervento accanto alle iniziative tipiche della Camera di Commercio, mirate a valorizzare le risorse dei centri storici dei comuni della provincia, si prevede la locazione nel centro di Prato di spazi destinati ad uffici di rappresentanza e attività promozionali dell'ente.

L'impegno richiesto agli uffici riguarda la ricerca dei locali, la progettazione e l'allestimento degli spazi, nonché la gestione di tutte le operazioni connesse (predisposizione contratto, lavori, approvvigionamento arredi, attivazione utenze e servizi).

Il beneficio atteso è anche quello di migliorare la visibilità e la riconoscibilità dell'attività della Camera di Commercio di Prato

### **h) Indagine e integrazione imprenditoria cinese**

Il fenomeno dell'imprenditoria straniera, ed in particolar modo quella cinese, è una caratteristica del distretto pratese. Il monitoraggio sulla dinamica demografica e strutturale delle imprese gestite da cittadini stranieri, con particolare riferimento al fenomeno dell'imprenditoria cinese è un importante strumento di conoscenza per favorire l'integrazione nel tessuto locale. Inoltre si prevede la prosecuzione dei servizi di mediazione culturale e la collaborazione con le istituzioni e le associazioni di categoria in progetti di integrazione.

L'impegno del personale si traduce nell'elaborare i risultati di questionari diretti a migliorare la conoscenza del fenomeno.

Benefici attesi: favorire l'integrazione dell'imprenditoria cinese.

### **i) Valorizzazione delle produzioni tipiche**

L'obiettivo del progetto è quello di proseguire nella valorizzazione delle tipicità locali, siano esse di tipo agroalimentare sia di tipo artigianale. Per raggiungere tale obiettivo la Camera di Commercio sarà presente con propri spazi espositivi a iniziative nazionali ed internazionali dedicate alla promozione dell'artigianato artistico e delle produzioni enogastronomiche.

L'attività degli uffici sarà dedicata anche alla promozione del riconoscimento del Biscotto di Prato quale produzione tipica locale (IGT).

Benefici attesi: riconoscimento delle produzioni tipiche locali.

## **2) Fondo Perequativo 2005**

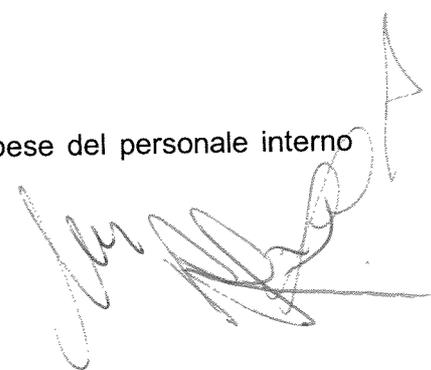
Ai sopra elencati interventi si aggiungono le risorse derivanti da attività progettuali realizzate negli anni precedenti e rendicontate nel 2009 a valere sul Fondo di perequazione 2005 come sotto riportate:

- a. Progetto n. 581 "Il bilancio sociale e di mandato"
- b. Progetto n. 582 "La cancellazione società capitali"
- c. Progetto n. 583 "Consolidamento Marchio ISNART"
- d. Progetto di rete n. 896 "AGROALIMENTARE MADE IN ITALY"
- e. Progetto di rete n. 904 "FONDO ROTATIVO"
- f. Progetto di rete n. 905 "BORSA MERCI TELEMATICA"
- g. Progetto di rete n. 906 "DENUNCIA UVE"

Nel fondo per la produttività dell'anno 2009 confluisce il 30% delle spese del personale interno ammesse al finanziamento del Fondo Perequativo.

ds

ont



**3) Proventi da sanzioni diritto annuale.**

Il 30% delle somme iscritte nel ruolo emesso a luglio 2008 per sanzioni amministrative tributarie irrogate per violazioni diritto annuale 2004 viene destinato al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane.

\* \* \*

Per la delegazione di parte pubblica

**Dott.ssa Catia Baroncelli**

**Dott.ssa Silvia Borri**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Per la delegazione sindacale

**CGIL FP EE.LL. – Roberto Guerrini**

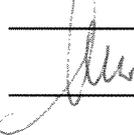
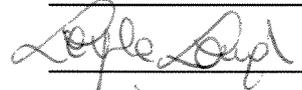
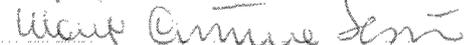
**CGIL FP EE.LL. – Giancarlo Carboncini**

**CISL FPS – Giancarlo Morini**

**R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Beatrice Maestriepieri**

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

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_