

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

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2011

**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. 2002 – 2003)

(b.e. 2004 – 2005)

CCNL 11.04.2008

CCNL 31.07.2009

(2006 – 2009; b.e. 2006 – 2007)

(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 2011 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 determinato in applicazione delle disposizioni dei C.C.N.L. ammonta a € 553.064,44 strutturato in:
 - a) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità € 345.280,05.
 - b) Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità € 207.784,39 di cui € 15.170,50 sottoposti a condizione del raggiungimento degli obiettivi di risparmio di spesa fissati per il 2011 dai dirigenti con provvedimenti formali.

Per effetto dell'articolo 9, comma 2 bis del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane non può superare l'importo del Fondo del 2010 e pertanto ammonta a **€ 550.249,76, al netto delle voci escluse dall'applicazione del limite in quanto destinate da espresse disposizioni di legge ad incentivare il personale.**

2. La ripartizione delle risorse per l'anno 2011 è così impostata:

Risorse stabili:	Euro 345.280,05
a) fondo per indennità di comparto	33.000,00
b) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie	170.000,00
c.1) fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle posizioni organizzative	64.753,00
c.2) ulteriori risorse di cui al verbale di concertazione del 21/12/2004	7.747,00
d) fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato per le alte professionalità	31.200,00
TOTALE RISORSE STABILI IMPIEGATE	306.700,00
<i>Importo residuo risorse stabili da destinare --></i>	38.580,05



Risorse variabili soggette a vincoli e adeguate al tetto fondo 2011:	Euro 204.969,71
e) maneggio valori	3.000,00
f) posizioni disagiate	1.000,00
g) specifiche responsabilità di B e C	3.700,00
h) specifiche responsabilità di D	35.000,00
k) produttività e miglioramento dei servizi - di cui € 15.170,50 soggetti a verifica raggiungimento obiettivi risparmio di spesa 2011	162.269,71
TOTALE RISORSE VARIABILI IMPIEGATE soggette ai vincoli del D.L. 78/2010	<u>204.969,71</u>
TOTALE IMPIEGHI DEL FONDO ANNO 2011	Euro <u>550.249,76</u>

3. Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui al comma 2 lettere da a) a h), andranno ad incrementare, ad eccezione delle risorse di cui alla lettera c.2), per l'anno di riferimento, il fondo di cui al comma 2 lettera k). Agli incarichi di posizione organizzativa è riconosciuta la retribuzione di posizione e di risultato nei limiti di cui all'articolo 10 del C.C.N.L. del 31.03.1999.
4. 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.
5. Le eventuali somme che confluiscono alla Camera di Commercio di Prato da altri enti, organismi e/o pubbliche amministrazioni a titolo di compensi per la partecipazione nel corso del 2011, preventivamente autorizzata, del proprio personale dipendente in orario di lavoro a commissioni di esame, gruppi di lavoro, ecc., saranno destinati a incentivare il personale che abbia svolto la prestazione, al netto dei relativi oneri riflessi.

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 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 2011, 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 per l'anno 2011 nelle seguenti:

a) Cassiere

b) Assistente Metrico

Per l'anno 2011 l'importo dell'indennità per la posizione di responsabilità sopra indicata alla lettera a) è fissata fino ad un massimo di € 1.500,00# annui ed è corrisposta alternativamente al cassiere e/o al sostituto cassiere per i soli rispettivi periodi di effettiva presenza in servizio. L'importo dell'indennità per la posizione di responsabilità indicata alla lettera b) è fissata fino ad un massimo di € 1.000,00 annui 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 2011 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 attribuzione stabiliti nel precedente comma.

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 dal Segretario Generale e valutate 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. 2, comma 2, "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. Le risorse derivanti dalle attività di rilevazione/verbalizzazione concorsi a premio e quelle di cui all'art. 92, co. 5 D. Lgs. 163/2006 sono destinate a incentivare specificamente i dipendenti coinvolti nelle relative attività.

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 2011:
 - 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. A ciascun dipendente con contratto a tempo determinato che per l'anno 2011 soddisfi almeno una delle seguenti condizioni:
- abbia prestato servizio per almeno sei mesi anche non continuativi nell'anno 2011,
 - abbia prestato servizio nell'anno 2011 per un periodo anche inferiore ai sei mesi, purché tale periodo sia ricompreso all'interno di contratto di lavoro stipulato in data antecedente al 2011 e per il quale è stata effettuata una prestazione lavorativa di almeno sei mesi,
- viene corrisposta una somma annua, nella misura massima di € 1.000,00# rapportata all'effettivo periodo di permanenza in servizio nell'anno 2011, sulla base della valutazione riportata nell'ambito del sistema permanente di valutazione applicato al personale di ruolo rispetto al punteggio massimo conseguibile.

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 del punteggio riportato come valutazione finale rispetto al punteggio massimo conseguibile nell'ambito del sistema permanente di valutazione, rapportato all'effettivo periodo di permanenza in servizio.

Il 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".

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, i suddetti aumenti sono rapportati all'effettivo periodo di permanenza in ciascuna categoria.



2. I compensi diretti ad incentivare la produttività sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura proporzionale al regime orario adottato.
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 al precedente comma 1, 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 2011 sono stati ricollocati negli obiettivi di Settore.

Art. 7 – Modalità e criteri per il riparto delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 92, comma 5 del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163.

1. Ai fini della corresponsione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 92, comma 5 del D. Lgs. 163/2006 e successive modificazioni per le opere per i progetti, le opere e i lavori di propria competenza, la Camera di Commercio di Prato adotta una specifica disciplina per determinarne l'entità, le modalità e i criteri di ripartizione. A tal fine i progetti, le opere o i lavori sono classificati in cinque fasce, individuando, per ciascuna di esse,



l'effettiva ed esatta percentuale dell'importo posto a base di gara che costituisce il fondo, per quella specifica opera:

a) fino a € 150.000	2,00% importo posto a base di gara
b) da € 150.000,01 a € 800.000	1,80% importo posto a base di gara
c) da € 800.000,01 a € 5.000.000	1,60% importo posto a base di gara
d) da € 5.000.000,01 a € 25.000.000	1,40% importo posto a base di gara
e) oltre € 25.000.000,01	1,20% importo posto a base di gara

2. All'interno di ciascuna classe, i destinatari dell'incentivo sono individuati nel modo seguente, con la specifica delle aliquote del fondo a ciascuno spettante, e precisamente:
 - a) 5% per il responsabile unico del procedimento;
 - b) 60% per i tecnici che hanno redatto il progetto (con responsabilità di progettazione con firma degli elaborati), i tecnici incaricati della redazione del piano della sicurezza, della attività di validazione e gli incaricati della sicurezza in fase esecutiva, della direzione lavori o del collaudo;
 - c) 25% per i collaboratori dei soggetti indicati al punto b);
 - d) 10% per gli altri componenti dell'ufficio tecnico dell'amministrazione che hanno contribuito al progetto senza firma degli elaborati.
3. L'eventuale importo non attribuito e risultante dalla differenza tra quanto determinato dall'applicazione della percentuale individuata ai sensi del precedente comma 2, e quanto effettivamente ripartito tra i beneficiari, è utilizzato per integrare le risorse destinate all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi del personale di cui all'articolo 17 comma 2 lett. a) CCNL 1.4.1999, fermo restando il limite complessivo delle risorse destinate all'incentivazione del personale stabilito dalle norme vigenti.
4. L'attività per la quale viene riconosciuto il compenso è svolta in orario di servizio. Il compenso viene corrisposto al netto degli oneri riflessi, assistenziali e previdenziali che sono posti a carico dell'amministrazione.

* * *

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Camerale, con deliberazione n. 56 del 21 maggio 2012, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2011, il giorno 22/05/2012 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. – Massimo Rasile

CGIL FP EE.LL. – Fabrizio Gorelli



CISL FPS – Giancarlo Morini

CISL FPS – Enrica Cappelli

CISL FPS – Cristina Sestini

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Carlo Buffa

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Gabriele Ceretelli

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Roberta De Matteis



POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2011.

Si riportano di seguito gli interventi e i progetti previsti negli strumenti di programmazione dell'anno 2011 della Camera di Commercio di Prato, con l'indicazione degli effetti e dei benefici attesi in ordine alla produttività e all'efficienza dei servizi erogati:

a) Customer satisfaction

Nel 2011 è riproposta la terza indagine di customer satisfaction generale. Come per la precedente edizione del 2008 l'indagine è curata dall'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico (URP) facendo ricorso esclusivamente alle risorse umane interne, dalla predisposizione e pubblicizzazione del questionario, all'elaborazione e all'analisi dei dati raccolti, alla redazione e pubblicazione della relazione.

La Funzione Pubblica raccomanda alle pubbliche amministrazioni di monitorare regolarmente la soddisfazione dei cittadini riguardo le prestazioni e i servizi erogati. Il grado di soddisfazione degli utenti permette di avere un riscontro circa l'efficacia e la qualità della attività amministrativa dell'Ente, tenendo conto anche dell'efficacia e della qualità della comunicazione tra la Camera di Commercio e i cittadini (ad esempio i punteggi espressi alle domande sulla chiarezza e i contenuti delle informazioni).

I giudizi degli utenti esprimono anche quali sono le aspettative riguardo il funzionamento di un servizio. In definitiva, gli utenti interagiscono con la Pubblica Amministrazione apprezzando l'attività svolta, indicando una carenza, richiedendo un cambiamento o un'innovazione e altro ancora. L'indagine serve quindi ad individuare quali sono le aree di eccellenza e le aree intervento e trarre spunto dagli esiti dell'indagine per intraprendere nuove azioni di miglioramento.

b) Revisione del Ruolo dei Periti e degli Esperti

La tenuta del Ruolo dei Periti e degli Esperti è una delle attribuzioni in materia anagrafica conferite alle Camere di commercio. In questo Ruolo sono iscritte le persone fisiche che operano in settori non disciplinati per legge da albi professionali. L'iscrizione nel Ruolo non è obbligatoria, ma esercita funzioni di pubblicità conoscitiva, rivolta cioè a rendere note le persone ritenute idonee ad effettuare perizie in determinati ambiti, individuati attraverso la classificazione in categorie merceologiche. Il Tribunale di Prato, ai fini dell'iscrizione nell'elenco dei Consulenti Tecnici per il processo civile e penale, accerta l'iscrizione nel ruolo dell'interessato.

In considerazione dell'importanza rivestita dal suddetto ruolo si effettua la revisione con lo scopo di aggiornare le posizioni degli iscritti cancellando i soggetti che non sono più in possesso dei requisiti richiesti.

Il beneficio atteso è quello di garantire la veridicità dei dati contenuti negli archivi camerali e renderli fruibili attraverso la predisposizione di un data-base per consultare attraverso il sito internet l'iscrizione del nominativo inserito al Ruolo dei Periti e degli Esperti evidenziando la relativa categoria di appartenenza.

c) Aggiornamento del sito web

Attraverso un restyling del sito camerale si intende favorire la consultazione e la ricerca dei contenuti, tenendo conto delle linee guida per i siti web della PA emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dei risultati dell'indagine sui servizi on line della Camera di Commercio di Prato condotta lo scorso anno.

Tutto il progetto è realizzato con risorse interne: la parte tecnica è curata dall'ambito funzionale Servizi informatici che procede anche ad aggiornare la formazione degli incaricati dei vari uffici agli aggiornamenti del sito, sui linguaggi web. La parte relativa ai



contenuti vede il coinvolgimento di tutti gli uffici camerali, nonché dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico ed il Responsabile per la comunicazione esterna (azione prevista nel piano di comunicazione 2011).

Poiché nell'ottica della trasparenza il sito istituzionale riveste un ruolo centrale come canale di accesso privilegiato ai dati e alle informazioni dell'Ente, il sito deve essere adattato anche alle prescrizioni del piano della trasparenza.

Il beneficio atteso è il miglioramento del sito della Camera di Commercio di Prato in termini di visibilità dei contenuti, accessibilità e capacità di comunicazione.

d) Prosecuzione delle iniziative per la dematerializzazione e l'informatizzazione

Una volta intrapreso il percorso dello sviluppo del livello di informatizzazione delle procedure e della dematerializzazione non si può che continuare ad applicare le modalità informatizzate consentite oggi dal livello tecnologico ad ulteriori procedimenti.

Si intende proseguire pertanto con ulteriori iniziative o potenziamento di quelle già avviate negli anni precedenti per la digitalizzazione e semplificazione di alcuni processi e per una definizione più celere dei procedimenti amministrativi. In particolare:

- incremento del grado di automazione della gestione ed informazione del personale, attraverso strumenti informatici che possano migliorare la gestione dei giustificativi e l'informazione;
- gestione on line dei questionari di valutazione dei corsi e delle iniziative di formazione;
- prosecuzione della informatizzazione degli adempimenti concernenti flussi informativi anche relativi ad altre pubbliche amministrazioni;
- attivazione di collegamenti a banche dati esterne di altre amministrazioni;
- introduzione di procedure automatizzate per la concessione di contributi a terzi a valere su bandi approvati dalla Giunta camerale;
- integrazione con il sistema di gestione dei contributi, con acquisizione automatica dei dati dei beneficiari, ai fini dell'emissione dei relativi mandati di pagamento;
- prosecuzione collaborazione con Infocamere dell'ufficio diritto annuale per attivazione nuove funzionalità Diana-Disar ;
- incremento dell'utilizzo della posta elettronica e della posta elettronica certificata;
- istituzione del repertorio dei provvedimenti dei responsabili dei servizi;
- tenuta del repertorio delle deliberazioni di Giunta e Consiglio;
- gestione informatizzata dei carnet ATA.

I benefici che attesi, oltre al miglioramento dell'efficienza della struttura camerale riguardano anche il maggior coordinamento delle attività fra i diversi uffici coinvolti.

e) Iniziative a favore dell'internazionalizzazione

Anche per l'anno 2011 la Camera di Commercio ha programmato un insieme d'iniziative a supporto dei processi di penetrazione delle imprese nei confronti dei mercati esteri. Le iniziative sono state concertate con le organizzazioni imprenditoriali della provincia e coordinate con il Programma Promozionale 2011 di Toscana Promozione. Attraverso l'organizzazione di missioni o di iniziative d'incoming di operatori esteri si cerca di assicurare un supporto alle singole realtà imprenditoriali che, per ragioni di carattere strutturale o finanziario, scontano talvolta notevoli difficoltà nei tentativi di approccio ai nuovi mercati.

Le principali iniziative riguardano:

- Rethinking the Product 2011 "Laboratorio di innovazione, aggregazione e marketing sui mercati internazionali";
- Proseguimento della collaborazione con il Bunka Fashion College di Tokyo disponibile a dedicare un'intera sessione della sfilata di fine anno ai capi realizzati con tessuti e filati delle aziende della provincia di Prato appositamente selezionate.



- Attività formativa per l'internazionalizzazione attraverso l'organizzazione di seminari e workshop, in collaborazione con Unioncamere Toscana – membro ufficiale della rete Enterprise Europe Network

Il beneficio atteso dalle attività programmate è quello di rafforzare ulteriormente il ruolo della Camera di Commercio di Prato nell'erogazione di servizi a favore delle PMI della Provincia e di migliorare le sinergie fra i vari soggetti attuatori.

f) Adeguamento alle novità in materia di mediazione ex D. lgs. 28/2010

Il D.Lgs 28/2010 in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione, che regola l'intera materia della conciliazione civile e commerciale introduce, per alcune materie, l'obbligo di tentare la mediazione prima del giudizio ordinario. Ciò valorizza il ruolo delle Camere di Commercio, soprattutto laddove si prevede che i servizi di conciliazione ivi operanti siano riconosciuti come organismi "di diritto". A tal proposito il Servizio di Conciliazione della Camera di Commercio di Prato è iscritto al n. 38 del Registro degli Organismi abilitati a svolgere procedure di conciliazione, tenuto dal Ministero della Giustizia.

Con D.M. 180/2010 è stato poi approvato il Regolamento recante la determinazione dei criteri e delle modalità d'iscrizione e tenuta del registro degli organismi di mediazione e dell'elenco dei formatori per la mediazione, nonché l'approvazione delle indennità spettanti agli organismi ai sensi del D.Lgs 28/2010.

L'obbligo di esperire un tentativo di conciliazione in un insieme definito di materie (dal 20/03/2011), pena la non procedibilità, impone l'adozione di un complesso di misure finalizzate a ridurre le criticità imposte dalle novità normative. Si prevedono pertanto diverse attività per lo svolgimento di questo nuovo servizio, dal completamento della formazione del personale interessato, alla modifica dei regolamenti camerale, alla formazione di un adeguato elenco di mediatori in possesso dei requisiti prescritti e abilitati a gestire i tentativi di mediazione obbligatoria, la realizzazione sul territorio di iniziative finalizzate alla promozione del servizio camerale.

Il beneficio atteso è quello di potenziare ulteriormente gli strumenti di ADR e favorire una valida alternativa alla giustizia ordinaria.

g) Alternanza scuola-lavoro

E' fra i compiti attribuiti alle Camere di Commercio dalla legge 580 riformata ed ha lo scopo di favorire in ambito provinciale le dinamiche d'incontro tra domanda e offerta di formazione e lavoro.

Il progetto, promosso presso le scuole e il mondo imprenditoriale e associativo del territorio, prevede varie attività: un'analisi del fabbisogno territoriale; un'attività di orientamento formativo e professionale per favorire le scelte degli studenti e, in generale, delle persone in cerca di occupazione; la realizzazione di percorsi in modalità di apprendimento "Alternanza scuola lavoro"; lo sviluppo della cultura d'impresa e della cultura tecnico scientifica e dell'innovazione presso le istituzioni scolastiche e il mondo imprenditoriale Locale; l'avvio della nuova edizione del progetto "Impresa in azione", coordinato da Unioncamere Toscana e promosso da Junior Achievement Italia.

Benefici attesi: far emergere i fabbisogni di professionalità e le competenze necessarie per lo sviluppo della competitività delle imprese e, nel contempo, offrire un contributo per migliorare le capacità di risposta dei vari sistemi formativi quali scuola, università e centri di formazione professionale.



h) Interventi di Miglioramento Registro Imprese e Albo Artigiani

Il progetto si articola in tre diverse linee di intervento.

Il primo riguarda l'obbligo di per tutte le società di iscrivere il loro indirizzo di posta certificata (PEC) al Registro delle Imprese.

All'ufficio è richiesto un particolare sforzo in ambito organizzativo e informativo.

Le società iscritte al registro imprese di Prato soggette all'obbligo di dichiarare la PEC, sono circa 16.460 e solo una minima parte si è dotata per tempo della PEC (principalmente le società di nuova costituzione). Pertanto nel corso dell'anno si registrerà un consistente aumento delle pratiche da evadere, a fronte di tale carico di lavoro si registrerà anche un incremento di richieste di informazioni e di supporto per l'espletamento delle modalità operative a carico delle imprese, degli studi professionali e delle associazioni di categoria.

L'altro settore di intervento riguarda la Comunicazione Unica e la gestione delle pratiche telematiche.

L'avvento della Comunicazione Unica, a regime dal 2010, ha comportato a livello nazionale un allungamento dei tempi di lavorazione delle pratiche nonché del numero delle sospensioni. L'obiettivo del R.I. è di migliorare i tempi di evasione delle pratiche.

Dai dati elaborati da Infocamere per la relazione annuale al ministero, nel 2010 il numero delle pratiche è stato di 26.525 (di cui 7.008 bilanci), con un tempo medio di evasione pratiche telematiche di 12,1 giorni.

L'obiettivo nel 2011 è il miglioramento tempi di evasione delle pratiche rispetto al 2010.

Infine prosegue l'attività della Camera di Commercio sulla "pulizia" del Registro delle Imprese. L'Ente ha da sempre perseguito una politica di estrema attenzione sull'attendibilità dei dati pubblicati nel Registro Imprese e, con questo spirito, nel corso degli anni sono state impiegate risorse per avviare procedimenti di ufficio per le cancellazioni di società e imprese individuali. Anche quest'anno, pur nella difficoltà oggettiva derivante da sempre più ampi carichi di lavoro e nella carenza di risorse umane, si ritiene prioritario proseguire le attività per lo svolgimento dei procedimenti d'ufficio ex art 2490 del codice civile e D.P.R. 247/2004.

L'attività riguarda i procedimenti relativi rispettivamente a società di capitale in liquidazione e a società di persone e imprese individuali. Oltre ai procedimenti relativi alla specifica normativa di cui sopra l'ufficio inizia e conclude i procedimenti riconducibili in via generale all'art. 2190 del codice civile.

Il beneficio atteso è quello dell'attendibilità e affidabilità dei dati pubblicati nel Registro delle Imprese.

i) Potenziamento delle attività di vigilanza e controllo. Completamento del progetto avviato in attuazione del Protocollo d'intesa MiSE /Unioncamere

Il Regolamento comunitario 765/08, ponendo norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato, dispone che gli Stati membri adottino a partire dal gennaio 2010 specifici programmi di vigilanza su scala adeguata.

In data 26 giugno 2009 Unioncamere e Ministero dello Sviluppo Economico hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa che, con lo scopo di predisporre un adeguato piano di controlli a vantaggio dei consumatori, definisce gli obiettivi del progetto e le modalità di trasferimento delle risorse. Il progetto, che coinvolge il sistema camerale nella sua interezza, ha un costo complessivo di 5 mln di euro (2,5 mln dal MISE e 2,5 mln dal Fondo di Perequazione) e una durata di 30 mesi a partire dal 1 luglio 2009. Nell'esecuzione di tale progetto, Unioncamere ha predisposto un piano di controlli locali basato sul peso che le imprese attive del settore di riferimento hanno sul territorio rispetto al totale nazionale.

Obiettivo del progetto è proseguire il progetto di potenziamento delle attività di vigilanza e controllo sul mercato effettuata dalla Camera di Commercio al fine di accrescere la tutela dei consumatori e favorire la trasparenza del mercato.

Risorse di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 1/4/1999

Al fine della determinazione delle risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999 sono stati considerati i seguenti progetti e attività al cui conseguimento concorre in maniera rilevante la prestazione lavorativa del personale dipendente.

Fondo perequativo

Attività progettuali rendicontate nel 2011 a valere sul Fondo di perequazione come sotto riportate:

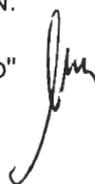
- a. FP 2006 "Implementazione e consolidamento procedure di qualità e organismo notificato nell'ambito procedure MID" PGT N. 221
- b. FP 2006 "L'industria del riciclo: il riuso del rifiuto tessile" PGT N. 225 per la parte di conguaglio positivo
- c. FP 2007/2008 "Potenziamento delle attività di organismo notificato Mid: ampliamento alle procedure E ed E1" PGT N. 290
- d. FP 2007/2008 " Promozione e implementazione dello sportello CSR" PGT N. 291
- e. FP 2007/2008 " Sperimentazione di un sistema eco-industriale pratese: acqua, rifiuti, logistica, impatto CO2, energia" PGT N. 293
- f. FP 2007/2008 " Iniziative di promozione d'internazionalizzazione a supporto delle imprese e delle filiere produttive locali" PGT N. 294
- g. FP 2007/2008 " Sviluppo del capitale umano nei mercati territoriali del lavoro" PGT RETE N. 453
- h. FP 2007/2008 "Trasferimento tecnologico, innovazione delle PMI e delle filiere produttive sviluppo sostenibile" PGT RETE N. 454
- i. FP 2007/2008 "Promozione di azioni di sistema in materia di internazionalizzazione" PGT RETE N. 455
- j. FP 2007/2008 " Sistema di monitoraggio prezzi e tariffe" PGT RETE N. 456
- k. FP 2007/2008 " Turismo, qualificazione dei territori e dei centri commerciali naturali attraverso la tracciabilità e promozione delle filiere del Made in Italy" PGT RETE N. 457
- l. FP 2007/2008 "Servizi C.C.I.A.A. per conciliazione e uffici vigilanza del mercato" PGT RETE N. 458

Nel fondo per la produttività dell'anno 2010 confluisce il 30% delle spese del personale interno ammesse al finanziamento del Fondo Perequativo.

Proventi da sanzioni diritto annuale

Il 10% delle somme iscritte nel ruolo emesso a maggio 2009 per sanzioni amministrative tributarie irrogate per violazioni diritto annuale 2006 ed il 10% su importi iscritti nel ruolo emesso a luglio 2010 per sanzioni amministrative tributarie irrogate per violazioni diritto annuale 2007, viene destinato al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane.

Prato, 22 maggio 2012



Per la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Catia Baroncelli

Dott.ssa Silvia Borri

Catia Baroncelli
Silvia Borri

Per la delegazione sindacale

CGIL FP EE.LL. – Massimo Rasile

CGIL FP EE.LL. – Fabrizio Gorelli

CISL FPS – Giancarlo Morini

CISL FPS – Enrica Cappelli

CISL FPS – Cristina Sestini

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Carlo Buffa

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Gabriele Ceretelli

R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Roberta De Matteis

Massimo Rasile
Fabrizio Gorelli
Giancarlo Morini
Enrica Cappelli
Cristina Sestini
Carlo Buffa
Gabriele Ceretelli
Roberta De Matteis