



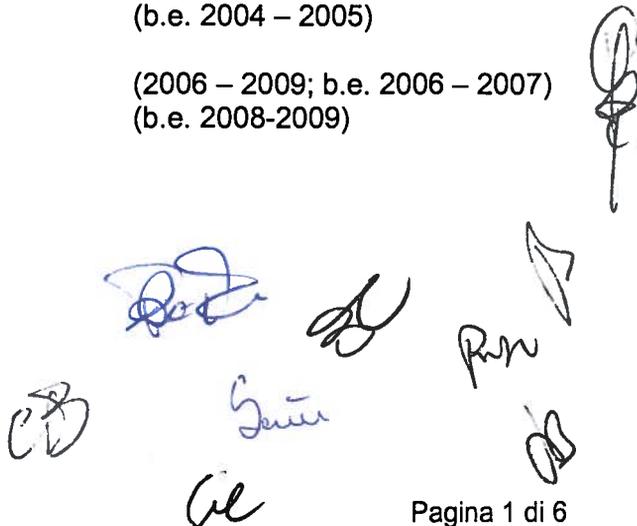
**CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA
DI PRATO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2013

**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 CCNL 31.07.2009 | (2006 – 2009; b.e. 2006 – 2007) (b.e. 2008-2009) |



Handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, located at the bottom right of the page.

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 2013 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. L'importo disponibile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane del 2013 è determinato nell'importo massimo di € 548.410,32 stabilito in applicazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 31.05.2010 n. 78, al netto delle voci escluse dall'applicazione del limite, in quanto destinate da espresse disposizioni di legge ad incentivare il personale e finanziate ex art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1.4.1999 per un importo di € 12.000.
2. La ripartizione delle risorse per l'anno 2013 è così impostata:

| | |
|--|--------------|
| a) indennità di comparto | € 33.000,00 |
| b) progressione economica all'interno delle categorie | € 170.000,00 |
| c) Area delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità | |
| - Posizioni Organizzative | € 54.400,00 |
| - Alta Professionalità | € 15.600,00 |
| d) maneggio valori | € 3.000,00 |
| e) posizioni disagiate | € 1.000,00 |
| f) specifiche responsabilità di B e C | € 4.000,00 |
| g) specifiche responsabilità di D | € 35.000,00 |

| | |
|--|------------------------------|
| TOTALE RISORSE Stabili IMPIEGATE: | € 273.000,00 (a+b+c) |
| TOTALE RISORSE Variabili IMPIEGATE: | € 43.000,00 (d+e+f+g) |

3. Le risorse del Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, al netto delle somme destinate ai fondi di cui al precedente comma, sono destinate all'incremento della produttività e al miglioramento dei servizi. Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui al comma 2 andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi.
4. Le eventuali somme non utilizzate destinate all'incremento della produttività e al miglioramento dei servizi nell'anno 2013 sono rinviate all'anno successivo ex art. 17 comma 5 CCNL 1.4.1999.
5. Le eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 15, comma 1 lett. d), del C.C.N.L. 1.4.1999 sono assegnate al Settore di diretta pertinenza, e saranno utilizzate per incrementare la produttività ed il miglioramento dei servizi del personale assegnato al Settore.





4. Le eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 92 comma 5 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i. sono utilizzate secondo le modalità e i criteri stabiliti all'art. 7 CCDI 2011.

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 2013, 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, 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 € 0,60 per valore medio mensile di valori maneggiati fino a € 500,00;
- b) di € 1,30 per un valore medio mensile di valori maneggiati superiori a € 500,00 e inferiori a € 10.000,00#;
- c) di € 1,55 per un valore medio mensile di valori maneggiati da € 10.000,00.

La liquidazione del compenso potrà avvenire solo per importi complessivi annui non inferiori a € 5,00 e nel limite massimo del 4,1% del valore annuo complessivo incassato".

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 2013 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 2013 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. 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 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 2013:
- a) una quota pari al 90% 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 predeterminati programmi di attività a carattere particolare od eccezionale richiedenti un significativo impegno di gruppo od individuale, da individuare sentite le RSU e le organizzazioni sindacali.
4. L'individuazione a consuntivo di determinate attività a carattere particolare od eccezionale richiedenti un significativo impegno di gruppo od individuale sono operate dal Segretario Generale, sulla base di riscontri oggettivi, con provvedimenti motivati, previa informazione alle R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali.

Art. 5 – 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".
- 2bis. Il punteggio determinato dall'applicazione dei commi 1 e 2 è rapportato all'effettivo periodo di permanenza in servizio ovvero 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.

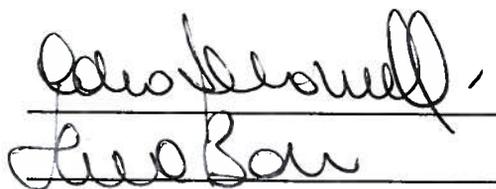
5. Il totale delle risorse destinate a compensare il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi specifici di Settore è diviso per la somma dei punteggi individuali riportati da tutto il personale dipendente (PI), così come definiti ai precedenti commi 1 e 2, determinando così il punteggio base 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 2013 sono stati ricollocati negli obiettivi di Settore.

Prato, addì 17 marzo 2014

Per la delegazione di parte pubblica

Catia Baroncelli, presidente

Silvia Borri



Per la delegazione sindacale

CGIL FP EE.LL. – Fabrizio Gorelli

CISL FPS – Enrica Cappelli

CISL FPS – Maria Cristina Sestini

UIL FPL – Marco Macchini | PINI PATRIZIA

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

