

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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

per l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale per l'anno 2018

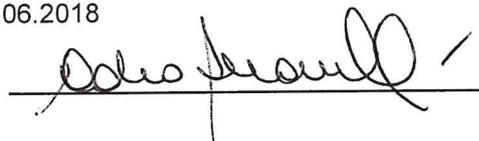
A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto integrativo, stipulata in data 15/12/2018, resa dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 97/18 del 05/12/2018, tenuto conto del parere del Collegio dei Revisori n. 176 del 04/12/2018, il giorno 14/12/2018, presso la sede della Camera di Commercio I.A.A. di Prato, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e le organizzazioni sindacali per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per ***l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale per l'anno 2018.***

Sono presenti i signori:

Per la delegazione di parte datoriale

Nominata con deliberazione di Giunta n. 052/18 del 19.06.2018

Catia Baroncelli, presidente (unico componente)



Per la delegazione sindacale

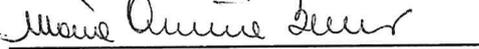
CGIL FP EE.LL. – Alessio Bettini



CISL FP – Enrica Cappelli



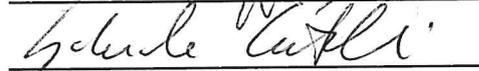
CISL FP – Maria Cristina Sestini



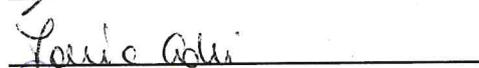
R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Carlo Buffa



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



R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Monia Colli



R.S.U. C.C.I.A.A. di Prato – Giuliana Toscano



Prato, 14 dicembre 2018

PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa deve tener conto del panorama normativo e del contesto istituzionale che sta interessando l'operatività delle Camere di Commercio, caratterizzato dal processo di riorganizzazione del sistema camerale in atto in attuazione del D.Lgs. n. 219 del 25.11.2016 e del Decreto MISE del 16.02.2018.

Le parti prendono atto della straordinarietà dell'anno 2018 – nuovo CCNL che introduce nuove regole da approfondire da un lato e percorso di accorpamento in corso con la Camera di Pistoia dall'altro – per cui è necessario assicurare la regolare ripartizione delle risorse decentrate di competenza del 2018, nel contesto delle regole e dei criteri già definiti dalla contrattazione decentrata integrativa, opportunamente raccordate con le nuove clausole contrattuali.

Come previsto dall'art. 8 del vigente C.C.N.L. Funzioni Locali del 21 maggio 2018, il presente accordo decentrato – dal momento che riguarda l'utilizzo delle risorse di cui agli articoli 67 e 68 del medesimo contratto - ha validità per il solo anno 2018, per salvaguardare la regolare ripartizione delle risorse decentrate di competenza del corrente anno.

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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.), redatto ai sensi dell'art. 8 comma 1 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio di Prato con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. 
2. Le parti, considerata la straordinarietà dell'anno 2018 caratterizzato dal procedimento di accorpamento con la Camera di Commercio di Pistoia, danno atto che il presente C.C.I., anche nel caso di costituzione del nuovo Ente in corso d'anno, si applica specificamente ai suddetti dipendenti della Camera di Commercio di Prato; infatti, le risorse relative al trattamento accessorio del personale, così come quantificate dalla singola Camera di Commercio, saranno erogate al personale di ciascuna, secondo le regole stabilite nel relativo C.C.I.. 

3. Le parti danno atto altresì che, in considerazione della suddetta straordinarietà, il presente C.C.I. trova applicazione per l'anno in corso (2018), tenuto conto della necessità di procedere alla stipulazione di un nuovo contratto decentrato integrativo unico dell'Ente di nuova istituzione, a valere per gli anni 2019 e seguenti. 
4. Il presente contratto conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino disposizioni incompatibili con il presente accordo. 

Art. 2 – Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa

1. Il presente CCI disciplina i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL medesimo. 
2. Le materie della presente contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, sono così individuate:
 - a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- c) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- d) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

1. Il Fondo risorse decentrate disciplinato dal nuovo art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 è determinato annualmente dalla Camera di Commercio con i criteri ivi previsti.
2. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 risulta costituito come da prospetto allegato 1 alla Relazione illustrativa all'aggiornamento del Preventivo, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 05/18 del 23.07.2018, su proposta della Giunta; la costituzione del Fondo evidenzia distintamente la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le parti prendono atto della normativa che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e in particolare:
 1. del consolidamento in un unico importo delle risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative;
 2. di quanto previsto dal comma 7 dello stesso articolo, in base al quale la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità, deve avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.LGS. 75/2017 e pertanto non può superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria, per l'annualità 2018, gli istituti economici individuati nell'art. 67 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e quindi:

a) indennità di comparto	€ 30.000,00	
b) progressione economica nella categoria (fondo+ente)	€ 180.000,00	
c) indennità ex VIII livelli	€ 0,00	
Totale impiego risorse stabili	€ 210.000,00	

2. Le residue risorse stabili e le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui alle lettere a) e b) andranno a incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate variabili

1. Il Fondo risorse decentrate è destinato, per l'annualità 2018 e fermo restando quanto previsto all'articolo precedente, ai seguenti utilizzi:

- a) compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal nuovo CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
 - o tipologia dei servizi erogati
 - o estensione temporale di erogazione degli stessi
 - o assunzione della titolarità di posizioni di specifiche responsabilità.

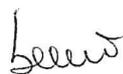
Le risorse decentrate finanziano pertanto:

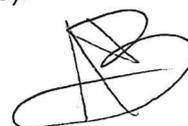
- a.1) indennità per specifiche responsabilità (di cui all'art. 70 quinquies)

- a.2) indennità condizioni di lavoro (di cui all'art. 70 bis) che remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e/o implicanti maneggio di valori.
- b) premi correlati alla performance – i compensi correlati alla valutazione della performance sono corrisposti in base ai seguenti criteri, già disciplinati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente:
- premialità e applicazione di un effettivo sistema meritocratico,
 - valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale
 - collegamento con il miglioramento o il mantenimento quali - quantitativo dell'attività e delle prestazioni fornite;
 - differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati.
2. Le parti concordano che una percentuale significativa del Fondo risorse decentrate di parte variabile, almeno pari al 30%, sia destinata ad incentivare la performance individuale.
3. Le parti concordano altresì di destinare al finanziamento degli istituti economici di cui al comma 1 lett. a), le seguenti risorse:
- a) compensi per trattamenti economici accessori
- | | |
|--|-------------|
| a.1) indennità specifiche responsabilità | € 35.000,00 |
| a.2) indennità condizioni di lavoro | € 5.000,00 |
- Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le predette finalità andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale.
4. Le eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21.05.2018 di diretta pertinenza di ciascun Settore (obiettivi risparmi di spesa), previa verifica a consuntivo dell'avverarsi delle condizioni legittimanti, sono assegnate al Settore di diretta pertinenza, e saranno utilizzate per incrementare le risorse disponibili per i premi correlati alla performance individuale del personale assegnato al Settore.
5. Le risorse variabili previste nel Fondo per l'anno 2018, in applicazione dell'art. 67 comma 5 lett. b) e comma 10, verranno definitivamente quantificate e rese disponibili a consuntivo, dopo aver verificato l'avverarsi delle condizioni poste a preventivo ed espressamente riportate nel prospetto di costituzione del Fondo. 
6. 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 sono destinate a incentivare specificamente i dipendenti coinvolti nelle relative attività. 


Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei Premi correlati alla performance

1. Per l'anno 2018, la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Premi correlati alla performance" è distribuita sulla base di quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione; in particolare la performance complessiva individuale è determinata con i seguenti criteri:
- a) valutazione del perseguimento di obiettivi generali fissati a livello di Ente;
 - b) valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio (performance individuale legata alla performance organizzativa) 
 - c) valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali / organizzativi e competenze (performance individuale). 





2. Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione di obiettivi operativi dell'ufficio e individuali specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio (e eventuale confronto ove necessario) periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controllo e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti.

3. La valutazione della performance complessiva individuale, rapportata al periodo di effettivo svolgimento del servizio nella categoria d'inquadramento, viene aumentata applicando i seguenti coefficienti determinando così il punteggio individuale (PI):
 - del 3% per il personale appartenente alla categoria B, profilo professionale "Esecutore Amministrativo - Esecutore Tecnico";
 - del 6% per il personale appartenente alla categoria B, profilo professionale "Operatore Amministrativo Contabile";
 - del 9% per il personale appartenente alla categoria C "Assistente Istruttore Amministrativo / Contabile / Statistico / Promozionale" - "Assistente Tecnico Specialistico";
 - del 12% per il personale appartenente alla categoria D, profilo professionale "Collaboratore Amministrativo Contabile - Collaboratore Economico Statistico Promozionale - Collaboratore Tecnico Specialistico";
 - del 15% per il personale appartenente alla categoria D, profilo professionale "Funzionario Amministrativo Contabile - Funzionario Statistico Promozionale".

4. Il totale delle risorse destinate a finanziare i **Premi correlati alla performance** nell'anno 2018, è diviso per la somma dei punteggi individuali riportati da tutto il personale dipendente (PI), così come definiti al precedente comma 3, determinando così il quoziente base dell'Ente (QBE).

Il quoziente base (QBE) 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.

5. Le risorse eventualmente assegnate a ciascun settore ai sensi dell'articolo 5, comma 4 del presente contratto, vanno ad aggiungersi alle risorse attribuite al settore (RS) ai sensi del comma precedente.

6. 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 Quoziente Base di Settore (QBS).

Il Quoziente Base di Settore (QBS) moltiplicato per il punteggio individuale del singolo dipendente determina l'ammontare del premio per l'anno di riferimento.

Art. 7 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva decentrata, nell'ambito del Fondo risorse decentrate.
2. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa identificabile con modalità della prestazione resa in modo differenziato da quelle di altri lavoratori, tale però da non caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.
4. Le attività **disagiate** sono individuate in quelle comportanti il "trasporto di valori o documenti fuori sede". L'indennità compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 5 giornate in un anno, è stabilita nell'importo di € 2,00 al giorno.
5. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il **maneggio di valori** di cassa - esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 10 giornate in un anno, un'indennità giornaliera proporzionata all'entità del valore medio mensile maneggiato, che, in considerazione delle caratteristiche istituzionali e dimensionali dell'Ente, viene fissata nei termini di cui alla sottostante tabella:

Valore medio mensile maneggiato	Indennità a giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Fino a € 500,00	€ 1,00
Da € 500,01 a € 4.000,00	€ 1,30
Da € 4.000,01 a € 8.000,00	€ 1,40
Superiore a € 8.000,00	€ 1,55

6. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dal CCNL.

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo risorse decentrate.
2. Tale indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività di struttura.
4. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alla percentuale di orario lavorativo.
5. Le posizioni di lavoro che comportano **specifiche responsabilità da parte di personale di ruolo di categoria B e C**, sono individuate nelle seguenti:

Posizioni comportanti particolari e/o specifiche responsabilità	Indennità lorda annua massima
Cassiere	€ 1.800,00
Assistente metrico	€ 1.300,00
Addetti alla riscossione del tributo camerale	€ 350,00

L'indennità di responsabilità al Cassiere è corrisposta alternativamente al cassiere e/o al sostituto cassiere per i rispettivi periodi di svolgimento della funzione.

6. 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.
7. Le posizioni di lavoro comportanti **specifiche responsabilità da parte di personale di ruolo di categoria D**, 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
8. 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 le posizioni di responsabilità (al netto di quanto attribuito ai sensi precedente comma 5) 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.
9. L'indennità attribuita a ciascuna posizione non potrà comunque essere superiore al limite stabilito dai CCNL applicabili, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo dagli stessi stabiliti.
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
11. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente ed è effettuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione di responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti danno atto che è attiva la "Cassa Mutua tra i dipendenti della Camera di Commercio di Prato", costituita in data 14.11.1996 giusta delibera di Giunta n. 291/96 del 02.12.1996, avente ad oggetto sociale interventi di natura assistenziale in favore dei soci ordinari (dipendenti della Camera di Commercio a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova che facciano esplicita richiesta scritta di adesione).

Le parti danno altresì atto che, oltre alla quota associativa versata da ciascun dipendente, per il 2018 la Camera di Commercio di Prato ha stanziato a preventivo € 15.500,00= a favore della Cassa Mutua tra i dipendenti della Camera di Prato.

Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del C.C.N.L. del 21/05/2018, le parti danno atto della coerenza di quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento della Cassa Mutua con le finalità della norma contrattuale.

