



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

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PER LA DISCIPLINA DELLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PRATO**

ANNO 2016

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Camerale, tenuto conto del parere del Collegio dei Revisori n. 160, con deliberazione n. 13 del 20 febbraio 2017, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività del personale non dirigente della Camera di Commercio di Prato – anno 2016, il giorno 01/03/2017 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

Catia Baroncelli, presidente

Silvia Borri

Per la delegazione sindacale

CGIL FP EE.LL. – Alessio Bettini

CGIL FP EELL – Gabriele Ceretelli

CISL FPS – Enrica Cappelli

CISL FPS – 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 – Lorenzo Magnini

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



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

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Prato.
2. Il presente CCDI disciplina le modalità di utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte economica anno 2016, 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 – Destinazione risorse decentrate stabili

1. Premesso che:
 - le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti;
 - per l'anno 2016 il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, risulta costituito come da prospetto allegato 2 alla Relazione all'aggiornamento del Preventivo 2016 approvato dal Consiglio Camerale con deliberazione n. 004/16 del 25.07.2016, nel quale sono quantificate le risorse decentrate stabili.
2. Le risorse decentrate stabili sono utilizzate per il pagamento delle seguenti voci retributive:

a) indennità di comparto	€ 33.000,00
b) progressione economica all'interno delle categorie (quota fondo)	€ 170.000,00
c) area delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità	
- Posizioni Organizzative	€ 43.600,00
- Alta Professionalità	€ 26.400,00
Totale impiego risorse stabili	€ 273.000,00
3. 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), b) e c) andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate agli istituti di cui al successivo art. 3.

Art. 3 – Destinazione risorse decentrate variabili

1. L'importo delle risorse decentrate variabili del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane del 2016 è determinato con delibera di Consiglio n. 004/2016, allegata alla quale risulta riportato il prospetto di costituzione del fondo.
2. Le parti convengono di destinare le residue risorse stabili e le risorse variabili al finanziamento degli istituti come di seguito indicati:
 - a) **indennità di responsabilità per compiti che comportano specifiche responsabilità**
 - a.1) specifiche responsabilità di B e C € 4.000,00
 - a.2) specifiche responsabilità di D € 35.000,00
 - b) **indennità di maneggio di valori** € 3.000,00
 - c) **indennità di disagio** € 1.000,00
 - d) **incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi:** le risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, al netto delle somme destinate nell'art. 2 e alle precedenti lett. a) b) c).



3. Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui al comma 2 lettere a) b) c) 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 2016 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.
6. Le risorse variabili previste dal Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016, avente carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 15 comma 1 lett. d), lett. e) lett. m), art. 15 comma 2 e art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, verranno definitivamente quantificate e rese disponibili a consuntivo, dopo aver verificato l'avverarsi delle condizioni poste a preventivo ed espressamente riportate nell'allegato 2 alla sopraccitata delibera di Consiglio n. 004/16.

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

1. Sono previste risorse destinate a:

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

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

2. 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 3, del CCDI relativo all'utilizzo delle risorse 2012 sottoscritto in data 26.06.2013, 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 € 0,60 per un 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".

3. Le **attività svolte in condizioni particolarmente disagiate** e i relativi compensi, per l'anno 2016, da corrispondere al personale di ruolo 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.

[Handwritten signatures and initials]



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 2016 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.

5. 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 2016 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.

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 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

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 tali posizioni (art. 3, comma 2 lett. a.2) 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.

9. 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. Le risorse del fondo per la progettazione e l'innovazione sono utilizzate secondo i criteri di cui al CCDI del 26.05.2015.

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

1. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è attuata dopo la necessaria verifica dei risultati totali o parziali conseguiti, relativamente:
 - a) agli obiettivi generali fissati a livello di Ente;
 - b) agli obiettivi specifici determinati per ciascun Settore;
 - c) all'andamento della gestione ripartito per centro di costo;
 - d) all'attuazione di determinate attività a carattere particolare od eccezionale richiedenti un significativo impegno di gruppo o individuale.
2. Gli obiettivi generali fissati a livello di Ente e gli obiettivi specifici determinati per ciascun Settore sono portati a conoscenza di tutto il personale entro il mese di febbraio di ogni anno. Ai settori ed agli uffici devono essere assegnate le risorse umane e materiali necessarie per il conseguimento di detti obiettivi.
3. Le risorse per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, di cui all'articolo 3 sono così ripartite per l'anno 2016:
 - 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 o 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. 6 – Parametri per la distribuzione ai singoli dipendenti dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Viene attribuito a ciascun dipendente 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 "Assistente Istruttore Amministrativo / Contabile / Statistico / Promozionale" - "Assistente Tecnico Specialistico";
 - 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".
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. Il totale delle risorse destinate a compensare il particolare positivo andamento di ciascun centro di costo individuati a consuntivo con le modalità indicate al comma 4 dell'articolo 5 è diviso per la somma dei punteggi riportati dal personale facente capo al centro di costo, rapportati proporzionalmente al periodo di appartenenza nel corso dell'anno; il quoziente ottenuto è quindi moltiplicato per ciascun punteggio individuale al fine di determinare il compenso spettante a ciascun addetto.
- 6. 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, 2 e 3, 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.
- 7. Le risorse assegnate a ciascun settore ai sensi dell'articolo 5, 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.
- 8. 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.
- 9. Si dà atto che gli obiettivi generali di Ente per l'anno 2016 sono stati ricollocati negli obiettivi di Settore.

Art. 7 – Completamento e integrazione dei Criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5 comma 2 CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 CCNL 11.4.2008

- 1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Prato al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.



2. Nel limite delle risorse annualmente destinate nell'apposito fondo e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici.
3. Le progressioni economiche sono attribuite a seguito di apposita selezione annuale per merito, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema permanente di valutazione.
4. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31.12 dell'anno precedente la selezione.
5. Per garantire il principio di selettività di cui al precedente comma 3, sono stabilite delle soglie minime di accesso alla selezione determinate sulla base delle risultanze del sistema permanente di valutazione.
6. Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale. Si dà atto che al loro interno sono contenuti gli elementi di valutazione di cui all'articolo 5, comma 2, lettere c) e d) del C.C.N.L. 31.03.1999.
7. Tali risultanze sono integrate, sempre nell'ambito di ciascuna categoria, limitatamente ai passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie A, B (posizione economica di accesso B1), B (posizione economica di accesso B3) e C, dalla valutazione dell'esperienza acquisita, fino ad un valore massimo del 5%.
Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, è considerata l'anzianità maturata nella categoria di riferimento nella misura di 0,35% per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi.
8. Il punteggio utile da considerare ai fini della selezione è quello determinato dall'applicazione dei precedenti commi 6 e 7.
9. Per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, nei limiti delle risorse economiche destinate alle stesse, si dovrà procedere allo svolgimento della selezione degli aventi diritto considerando che:
 - le graduatorie sono distinte per le categorie A, B (posizione economica di accesso B1), B (posizione economica di accesso B3), C, D (posizione economica di accesso D1) e D (posizione economica di accesso D3).
 - le risorse disponibili destinate all'istituto sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse.
 - la progressione è attribuita ai dipendenti posti in graduatoria secondo l'ordine di punteggio attribuito nella selezione fino a concorrenza delle risorse disponibili destinate per categoria; non si dà luogo a copertura dei fabbisogni parzialmente coperti.
10. L'attribuzione delle progressioni orizzontali è effettuata al 31.12 dell'anno di riferimento, sulla base delle risultanze del sistema permanente di valutazione relative all'anno stesso. La decorrenza delle progressioni è dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 8 – Selezione per progressione economica all'interno della categoria nell'anno 2017

1. Le parti concordano di procedere nell'anno 2017 alle selezioni per la progressione economica all'interno delle categorie di tutto il personale di ruolo della Camera di Commercio di Prato nei limiti delle risorse disponibili del fondo per le progressioni economiche esistente così come indicato all'art. 2.
2. Le parti stabiliscono che può accedere alla selezione il personale che consegua un punteggio, così come definito al comma 5 del precedente articolo 7, non inferiore a 85/100 del punteggio massimo conseguibile all'interno del sistema permanente di valutazione.