

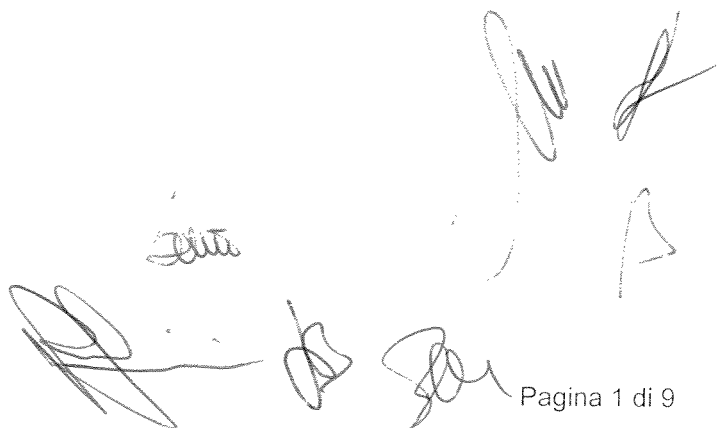
**CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA
DI PRATO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2010

**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)



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 2010 e si ispira a criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.

Art. 2 – Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane.

1. Il fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammonta a **€ 550.983,11** così strutturato:
 - a) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità **€ 345.280,05**.
 - b) Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità **€ 205.703,06** di cui **€ 13.315,50** sottoposti a condizione del raggiungimento degli obiettivi di risparmio di spesa fissati per il 2010 dai dirigenti con provvedimenti formali.
2. La ripartizione delle risorse per l'anno 2010 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	185.000,00
c) fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle posizioni organizzative	72.500,00
d) fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato per le alte professionalità	31.200,00
TOTALE RISORSE STABILI IMPIEGATE	321.700,00
<i>Importo residuo risorse stabili da destinare --></i>	<u>23.580,05</u>
Risorse variabili:	Euro 205.703,06
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
i) compensi per rilevazione/verbalizzazione concorsi a premio	248,00
j) incentivi per LLPP ex art.92 co. 5 D. Lgs. 163/2006	733,36
k) produttività e miglioramento dei servizi - di cui € 15.000,00 per dipendenti con contratto a t.d. - di cui € 13.315,50 soggetti a verifica raggiungimento obiettivi risparmio di spesa 2010	162.021,70
TOTALE RISORSE VARIABILI IMPIEGATE	<u>205.703,06</u>
TOTALE IMPIEGHI DEL FONDO ANNO 2010	Euro <u>550.983,11</u>

3. Le risorse di cui al comma 2 lettera i) "Compensi per rilevazione/verbalizzazione concorsi a premio" e lettera j) "Incentivo per LL.PP. ex art. 92, co. 5 D. Lgs. 163/2006" sono destinate a incentivare specificamente i dipendenti coinvolti nelle relative attività.
4. Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le risorse stanziare nei fondi di cui al comma 2 lettere da a) a j), andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, il fondo di cui al comma 2 lettera k).
5. Le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 15, comma 1 lett. d), del C.C.N.L. 1.4.1999 – come evidenziate al precedente comma 1 lettera b) ultimo periodo – sono assegnate al Settore di diretta pertinenza, e saranno utilizzate per incrementare la produttività ed il miglioramento dei servizi del personale assegnato al Settore.
6. 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 2010, preventivamente autorizzata, del proprio personale dipendente in orario di lavoro a commissioni di esame, gruppi di lavoro, ecc., sono destinati alla retribuzione di risultato del 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 2010, 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 2010 nelle seguenti:

a) Cassiere

b) Assistente Metrico

Per l’anno 2010 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 effettivo 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 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 2010 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.

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 2010:
 - 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 2010 soddisfi almeno una delle seguenti condizioni:
 - a. abbia prestato servizio per almeno sei mesi anche non continuativi nell'anno 2010,
 - b. abbia prestato servizio nell'anno 2010 per un periodo anche inferiore ai sei mesi, purché tale periodo sia ricompreso all'interno di contratto di lavoro stipulato in data antecedente al 2010 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 2010, 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 2010 sono stati ricollocati negli obiettivi di Settore.

Art. 7 – Criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria

1. La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nell'apposito fondo.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.



3. Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica. 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.
4. Tali risultanze sono integrate per i passaggi nell'ambito della categoria A e per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, valutando anche l'esperienza acquisita, fino ad un valore massimo del 5%.
5. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, è considerata l'anzianità maturata nella categoria di riferimento nella misura di 0,20% per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi.
6. Le risultanze di cui ai precedenti commi 3 e 4 determinano per ciascun lavoratore il punteggio da considerare ai fini della selezione.
7. Per garantire il principio di selettività di cui al precedente comma 2, sono stabilite delle soglie minime di accesso alla selezione.
8. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria, il lavoratore deve essere in possesso, alla data di decorrenza della stessa, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
9. Si intendono disapplicate le disposizioni sulla materia contenute nei precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi.

Art. 8 – Selezione per progressione economica all'interno della categoria nell'anno 2010

1. Le parti concordano di procedere nell'anno 2010 alle selezioni per la progressione economica all'interno delle categorie di tutto il personale di ruolo della Camera di Commercio di Prato. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza 31 dicembre 2010.
2. Le parti stabiliscono che può accedere alla selezione il personale che consegua un punteggio, così come definito al comma 6 del precedente articolo 7, non inferiore ai 9/10 del punteggio massimo conseguibile per la corrispondente categoria di appartenenza all'interno del sistema permanente di valutazione.

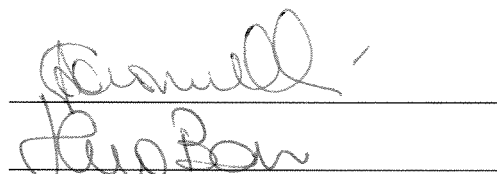
* * *

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Camerale, con deliberazione n. 94 del 20 dicembre 2010, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2010, il giorno 21/12/2010 presso la sede della Camera di Commercio I.A.A. di Prato, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali; al termine le parti convengono e sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Per la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Catia Baroncelli

Dott.ssa Silvia Borri



Per la delegazione sindacale

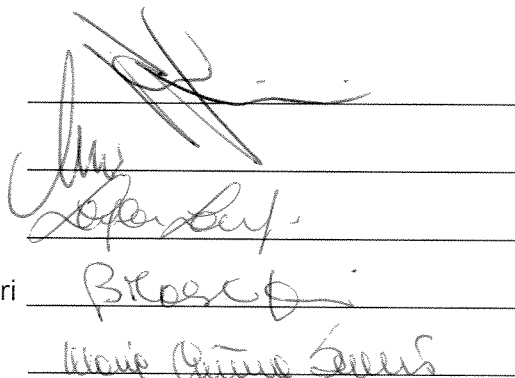
CGIL FP EE.LL. – Roberto Guerrini

CISL FPS – Giancarlo Morini

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

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

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



Handwritten signatures on horizontal lines, corresponding to the names listed on the left. The signatures are: Roberto Guerrini, Giancarlo Morini, Leyla Lunghi, Beatrice Maestriperi, and Cristina Sestini.



Handwritten initials or signature in the bottom right corner.

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2010.

Si riportano di seguito gli interventi e i progetti previsti negli strumenti di programmazione dell'anno 2010 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 servizi on-line

A distanza di alcuni anni viene realizzata la seconda edizione dell'indagine per rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza sui servizi e le informazioni che la Camera di Commercio effettua tramite il sito istituzionale.

L'indagine sarà 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 finale.

Lo scopo principale della ricerca sarà quello di individuare il livello di soddisfazione comparandolo con quello registrato nella I edizione e trarre spunto dagli esiti dell'indagine per intraprendere nuove azioni di miglioramento.

b) Bilancio sociale 2009

E' prevista la pubblicazione del terzo Bilancio Sociale della Camera di Commercio di Prato con riferimento all'attività svolta nell'anno 2009, anche in un'ottica di genere. Il progetto si colloca nell'ambito del principio di trasparenza di cui all'art. 11 del D. lgs. 150/2009: "rendere conto" in modo esaustivo e comprensibile del corretto utilizzo delle risorse, della produzione dei risultati commisurati all'entità delle risorse stesse, in linea con la missione istituzionale, è dovere di ogni pubblica amministrazione. Nel caso della Camera di Commercio di Prato si tratta di consolidare il percorso già avviato nel 2005 dall'ente di attivazione di nuovi strumenti di dialogo e confronto con i propri interlocutori esterni ed interni anche ai fini di una migliore riprogrammazione strategica.

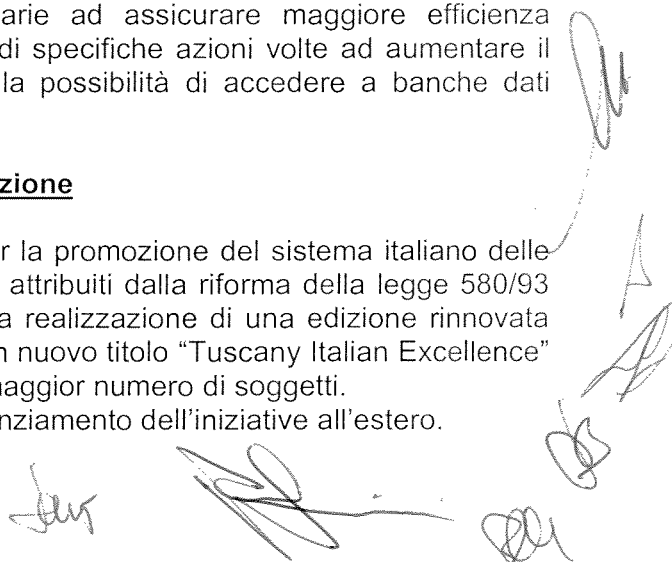
c) Informatizzazione e dematerializzazione

Lo sviluppo del livello di informatizzazione delle procedure e la necessità di dematerializzazione impongono oggi alle pubbliche amministrazioni di porre particolare attenzione a questo aspetto per il miglioramento delle proprie performance e per assicurare una maggiore efficienza dell'azione amministrativa. L'uso delle moderne tecnologie dell'informazione risponde anche all'esigenza di favorire il coordinamento delle attività fra i diversi uffici del Settore e fra questi e le altre aree organizzative dell'Ente. Si prevede pertanto, oltre all'adeguamento delle dotazioni informatiche (a livello di hardware e di software) necessarie ad assicurare maggiore efficienza nell'erogazione dei servizi, anche una serie di specifiche azioni volte ad aumentare il grado di interoperabilità fra applicativi e la possibilità di accedere a banche dati esterne.

d) Iniziative a favore dell'internazionalizzazione

Fornire supporto all'internazionalizzazione per la promozione del sistema italiano delle imprese all'estero costituisce uno dei compiti attribuiti dalla riforma della legge 580/93 alle Camere di Commercio. L'ente prevede la realizzazione di una edizione rinnovata del progetto "Prato Italian Excellence", con un nuovo titolo "Tuscany Italian Excellence" che quest'anno vede il coinvolgimento di un maggior numero di soggetti.

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





Il beneficio atteso dall'iniziativa 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.

e) Fondo rotativo imprese innovative

Si tratta della prosecuzione del progetto avviato nel 2009 e che ha visto nascere un Fondo Rotativo, attraverso il quale la Camera di Commercio sottoscrive quote di capitale di rischio nella imprese (la cui tipologia deve essere previamente individuata in sede di bando a seconda degli obiettivi che s'intendono perseguire) le quali s'impegnano al riacquisto dopo un determinato numero di anni, garantendo il reintegro del Fondo che, per tale motivo, è detto "Rotativo". Le imprese selezionate dalla prima fase di scouting sono accompagnate in un percorso di formazione e di coaching. L'iniziativa di formazione e accompagnamento è stata proposta a cofinanziamento al Fondo di Perequazione nell'ambito di un'iniziativa straordinaria di sistema conseguente all'accordo MISE/Unioncamere siglato il 30 giugno 2009

Benefici attesi: inaugurare un nuovo settore di intervento a favore delle imprese e favorire l'innovazione e il trasferimento tecnologico.

f) Comunicazione unica

Nel corso del 2008 è iniziata la sperimentazione della Comunicazione Unica per l'avvio dell'impresa.

Il 1 aprile 2010 la Comunicazione Unica diventa obbligatoria per tutte le imprese a prescindere dalla loro forma giuridica.

Si tratta di una nuova innovativa modalità di presentazione delle iscrizioni/modifiche e cancellazioni al Registro delle Imprese, all'Albo delle Imprese Artigiane e agli Enti interessati (Agenzia delle Entrate, INAIL e INPS) che tutte le imprese dovranno utilizzare per ogni loro comunicazione nei confronti di uno degli enti suddetti per il tramite della Camera di Commercio di Prato.

Oltre ad assumere le necessarie misure organizzative, attraverso specifici eventi formativi e informativi su aspetti specifici e innovativi introdotti con la Comunicazione Unica si prevede una ampia diffusione delle istruzioni operative, anche con il coinvolgimento delle altre Camere di Commercio della Toscana.

g) Potenziamento delle attività di vigilanza e controllo

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. Poiché le attività dovranno concludersi entro la fine del 2011, per il 2010 l'ufficio si propone l'obiettivo di procedere a un'adeguata formazione del personale impegnato nell'iniziativa e di realizzare circa un terzo dei controlli previsti, lasciando la restante parte a competenza della prossima annualità.

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 2010 a valere sul Fondo di perequazione 2006 come sotto riportate:

- a. FP 2006 "Prato distretto verde – cardato CO2 neutral" PGT N. 223
- b. FP 2006 "Fondo rotativo imprese innovative" PGT N. 224
- c. FP 2006 "L'industria del riciclo: il riuso del rifiuto tessile" PGT N. 225
- d. FP 2006 "Internazionalizzazione: favorire il coordinamento e l'efficienza delle iniziative camerali" PGT RETE N. 363
- e. FP 2006 "Imprese innovative e imprenditoria femminile" PGT RETE N. 364
- f. FP 2006 "Turismo e valorizzazione dei beni culturali" PGT RETE N. 365
- g. FP 2006 "Sistema di monitoraggio delle tariffe e dei prezzi" PGT RETE N. 366

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

Ai progetti ammessi al fondo perequativo gestito da Unioncamere si aggiunge anche il progetto "La Toscana di Vetrina Toscana" presentato dal sistema camerale regionale a valere sui finanziamenti azione 4.1.2 "Interventi per il commercio di qualità" della Regione Toscana.

Proventi da sanzioni diritto annuale

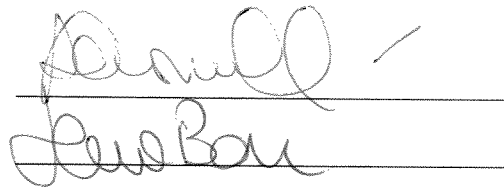
Il 10% delle somme iscritte nel ruolo emesso a luglio 2008 per sanzioni amministrative tributarie irrogate per violazioni diritto annuale 2005 viene destinato al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane.

Prato, 21 dicembre 2010

Per la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Catia Baroncelli

Dott.ssa Silvia Borri



Per la delegazione sindacale

CGIL FP EE.LL. – Roberto Guerrini

CISL FPS – Giancarlo Morini

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

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

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

