

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

relativo alla destinazione ed utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigenziale della Camera di Commercio I.A.A. di Bari per l'anno 2017

In data 23 Maggio alle ore 12,30 nella sede della Camera di Commercio di Bari, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del presente accordo decentrato integrativo espressa con Deliberazione di Giunta Camerale n 42 del 23 aprile 2018 e visto il controllo di legittimità e di verifica sulla compatibilità dei costi sull'Ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo annualità 2017 sottoscritto il 22 dicembre 2017 con i vincoli di Bilancio che ne ha certificato i relativi oneri ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001s.m.i. Verbale nr. 4 del 17/04/2018 (prot. cam. n. 21704 del 18/04/2018).

Vista la regolare convocazione con nota n. prot. 0029466/U del 17/05/2018, si riuniscono la parte pubblica, la RSU e le OO.SS. per sottoscrivere il presente Contratto Decentrato Integrativo anno 2017:

Sono stati convocati i Signori:

per la parte pubblica

- Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo
- Avv. Vincenzo Pignataro
- Dott. Michele Lagioia

Presidente
Componente
Componente

per la R.S.U. Aziendale

- Dott. Giovaniello Vito
- Dott. Turi Samuele
- Sig. Lisena Giuseppe
- Dott. Lasorella Salvatore
- Geom. Savino De Palma
- Sig.ra Antonella Sodano
- Rag. Antonio Mincuzzi

Componente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente

per le Organizzazioni Sindacali

- Sig. Antonio Ventrelli Rappresentante territoriale
- ~~Dott. Francesco Capodiferro~~ *Angelo Barriero*
- Dott. Davide Degregorio
- Dott. Francesco Palladino

CGIL FP
CISL FPS
UIL FPL
UIL FPL

LE PARTI

premesso che:

- permane di competenza della contrattazione collettiva la fissazione delle regole di ripartizione del trattamento accessorio in ottemperanza al ridisegnato sistema delle relazioni sindacali di cui al d.lgs. 165/2001 s.m.i.

- sulla materia si è svolta ampia ed approfondita trattativa;

- la Giunta camerale ha provveduto con deliberazione n. 84 del 5/12/2017 - in applicazione dei vigenti CC.CC.NN.L. di comparto e alla legislazione vigente - alla quantificazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a valere per l'anno di competenza 2017 per un ammontare complessivo di € 1.571.761,22 come di seguito specificato:

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura

B A R I

A) Risorse certe, stabili e continue

ex art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22.01.04 e s.i.
(CCNL 09.05.06; CCNL 11.04.08)

€ 724.176,12

integrazione delle risorse dello 0,20% del monte salari 2001
con specifica destinazione per il finanziamento dell'incarico
di "Alta Professionalità" (artt. 32 c.7 e 10 C.C.N.L. 22.01.04)

€ 8.975,45

a) € 733.151,57

b) importo stabilizzato in applicazione dell'art. 1 comma 456 legge n.47/2013
(circolare n. 20/2015 RGS)

-€ 49.517,95

c) applicazione legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015,
n. 208 art. 1 comma 236 - Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016.
l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento
accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato
per l'anno 2015 è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione
del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi
della normativa vigente.

- € 21.546,48

d) applicazione ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 :
*l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento
accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle
amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del
decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il
corrispondente importo determinato per l'anno 2016*

- € 4.919,46

TOTALE RISORSE STABILI (a-b-c- d) = A

€ 657.167,68

B) Risorse eventuali e variabili

a) ex art. 31 comma 3 C.C.N.L. 22.1.04 e successive integrazioni:
C.C.N.L. 31.07.2009, art. 4 c. 6

€ 1.044.796,07

di cui € 9.584,54 derivanti da risorse stabili non attribuite nell'anno 2015 e che sono
state portate in aumento nell'anno successivo di cui all'art. 17 comma 5 CCNL01/04/1999

b) importo stabilizzato in applicazione dell'art. 1 comma 456 l.147/2013
(circolare n. 20/2015 RGS)

-€ 97.746,96

c) applicazione legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015,
n. 208 art. 1 comma 236 - Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016.
l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento
accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato
per l'anno 2015 è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione
del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi
della normativa vigente.

- € 29.788,90

d) applicazione ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 :
*l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento
accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle
amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del
decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il
corrispondente importo determinato per l'anno 2016*

€ 0,00

TOTALE RISORSE VARIABILI (a - b - c - d) = B

€ 914.593,54

per l'ammontare complessivo (A + B) di € 1.571.761,22

- in considerazione del protrarsi delle trattative per la sottoscrizione dell'odierno contratto sono state corrisposte somme a titolo di indennità e compensi a valere sulle risorse decentrate anno 2017, giusta art. 11 "Norme di rinvio" del contratto decentrato integrativo economico dell'anno 2016 sottoscritto il 24 luglio 2017;

- l'Ente, al fine di consentire il conseguimento degli obiettivi strategici fissati, con determinazione del Segretario Generale n. 103 del 22 dicembre 2017 ha autorizzato la realizzazione di progetti finalizzati, elaborati dalle strutture presenti nell'ente medesimo nelle modalità contrattate nella seduta del 22 dicembre 2017;

- con Deliberazione di Giunta n. 43 del 14 aprile 2015 è stata realizzata la riorganizzazione dell'Ente camerale;

- con Deliberazione camerale n. 87 del 16/07/2015 la Giunta ha individuato n. 17 Posizioni Organizzative e 1 Alta professionalità graduate con determinazione del Segretario Generale n. 85 del 04/09/2015;

sottoscrivono il seguente

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO ALLA DESTINAZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE
PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA
PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI
COMMERCCIO I.A.A. DI BARI ANNO 2017**

**Art. 1
Disposizioni generali**

Con la presente intesa si provvede alla destinazione e ripartizione per l'anno 2017 delle risorse decentrate per le varie finalità previste dalle norme collettive tendenti a promuovere e favorire il pieno coinvolgimento di tutto il personale non dirigenziale per il conseguimento degli obiettivi individuati dall'Ente.

Tali risorse sono utilizzate al fine di continuare la realizzazione del processo generale in atto nell'Ente sempre più teso al conseguimento reale del miglioramento quanti-qualitativo dei servizi forniti ed ispirato a criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'intera azione amministrativa, nell'interesse della collettività economica e dell'ambito di competenza territoriale dell'Ente medesimo.

Tutto ciò mediante attuazione di piani di lavoro e programmi orientati al conseguimento degli obiettivi dell'Ente ed in particolare ad elevare il grado di soddisfazione del sistema economico locale al quale l'amministrazione camerale rivolge attenzione e cure particolari, anche in rapporto al Piano delle Performance 2017-2019 approvato con Deliberazione di Giunta n.1 del 27/01/2017 ed aggiornato con Deliberazione n. 66 del 22/09/2017, che oltre ad esplicitare la mission dell'ente stabilisce gli obiettivi da raggiungere con l'impegno di misurare, valutare e rendicontare la performance realizzata.

Il collegamento tra il sistema degli incentivi e gli effettivi incrementi di produttività individuale e collettiva, nonché il miglioramento dell'apparato organizzativo sono demandati alla parte "variabile" delle risorse decentrate che vengono distribuite – nel rispetto delle prescrizioni imposte dai vigenti contratti nazionali di comparto – tra le diverse modalità di impiego per:

- finanziare la produttività collettiva;

- compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di disagio o rischio (limitatamente al personale delle categorie A, B e C);
- compensare lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità (personale di categoria D non titolare di incarico di responsabilità di posizione organizzativa);
- incentivare la partecipazione del personale a specifici progetti finalizzati coerentemente al programma pluriennale di attività, utilizzando le specifiche risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. h) C.C.N.L. 01.04.1999.

L'utilizzo delle risorse stabili e variabili oggetto del presente C.C.D.I. tiene conto:

- delle disposizioni normative introdotte con l'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 che così recita "... l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

si fa presente che per l'anno 2016 si è tenuto conto dell'applicazione delle seguenti norme:

- legge di stabilità anno 2014 n. 147/2013 art. 1 comma 456 che ha disposto la "cristallizzazione" degli importi dedotti nell'anno 2014 - secondo le modalità specificate dalla RGS con circolare n. 20 08/05/2015 - pari ad € 147.264,91 da portare in detrazione dalla parte stabile e dalla parte variabile del fondo.
- legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015 n. 208 art. 1 comma 236, con la quale si dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente e secondo le modalità disposte con la Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016.

Art. 2 **Durata**

Il presente contratto, a contenuto prevalentemente economico, concerne il periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2017 e si applica a tutto il personale dipendente della Camera di Commercio di Bari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Art. 3 **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – suddivise, ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del C.C.N.L. 22.01.04, in risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, di seguito denominate "stabili" e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, di seguito denominate "variabili" - sono determinate e ripartite in ossequio alla disciplina degli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. 5.10.2001, degli artt. 33, 35 e 37 del C.C.N.L. 22.01.2004, dell'art. 4 del C.C.N.L. 9.05.2006, dell'art. 8 del C.C.N.L. 11.04.2008, della vigente disciplina degli artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 01.04.1999, nonché del C.C.N.L. 31.7.2009.

Art. 4 **Risorse decentrate stabili**

Le risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti economici, già contrattati, aventi carattere fisso e continuativo:

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura

B A R I

➤ oneri di riclassificazione per il primo inquadramento di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 C.C.N.L. 31.03.1999	€ 21.266,12
➤ fondo per la progressione economica nella categoria art. 17 comma 2 lettera b) C.C.N.L. 1.04.1999	€ 323.869,45
➤ fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale della categoria D incaricato di posizione organizzativa art. 17 comma 2 lettera c) C.C.N.L. 1.04.1999 (in base alla individuazione delle posizioni organizzative avvenuta con Deliberazione di Giunta Camerale n.87 del 16/07/2015 e alla relativa graduazione effettuata con Determinazione del S.G. n. 85 del 4/09/2015).	€ 203.700,00
➤ alta professionalità art. 10 C.C.N.L. 22.01.2004 (in base alla individuazione dell'alta professionalità avvenuta con deliberazione di Giunta Camerale n.87 del 16/07/2015 e alla relativa graduazione effettuata con Determinazione del S.G. n. 85 del 4/09/2015).	€ 10.500,00
➤ indennità di comparto art. 33 comma 4 lettera c) C.C.N.L. 22.01.2004	€ 74.420,64
Totale	€ 633.756,21

Totale risorse stabili	€ 657.167,68 –
Totale risorse impegnate in istituti già contrattati	€ 633.756,21 =
Risorse decentrate stabili disponibili	€ 23.411,47

Art. 5

Politiche di incentivazione del salario accessorio

Le risorse variabili disponibili per l'anno 2017 sono destinate e ripartite secondo le finalità dell'art. 17 comma 2 C.C.N.L. 1.04.1999 come segue:

Lettera a) *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*

Totale € 653.876,01

La relazione previsionale e programmatica per l'anno 2017 deliberata dal Consiglio Camerale con Deliberazione n. 6 del 28/11/2016 e aggiornata con Deliberazione n. 3 del 24/07/2017 individua le linee di intervento strategico da conseguire nell'anno.

L'attivazione di nuovi servizi richiesti dalla legislazione nazionale e il continuo innalzamento quali-quantitativo dei servizi già erogati – attestati anche nelle relazioni dei dirigenti, alle quali si fa rinvio – sono demandati al personale dipendente chiamato a svolgere un lavoro aggiuntivo rispetto ai normali standard lavorativi, in funzione di un sempre maggior grado di soddisfazione dell'utenza. Il livello quali-quantitativo del servizio è stato assicurato nonostante la continua riduzione del personale non sostituito, che ha richiesto un maggior intervento lavorativo da parte del personale camerale in servizio che andava ben oltre gli ordinari carichi di lavoro dei rispettivi uffici.

L'apporto reale, che si sintetizza in questa sede, consiste in prestazioni lavorative ad alta intensità, anche al fine del mantenimento dei risultati positivi sugli obiettivi fissati negli anni passati. A tal proposito si rimanda a quanto esplicitato dal parere ARAN n. 19528 del 05/06/2015 che rileva come "gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento possono essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi

già conseguiti l'anno precedente(omissis)... con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente".

Il ciclo di gestione della performance della C.C.I.A.A. di Bari è stato avviato con Determinazione Presidenziale n. 3 del 29 Dicembre 2010 e ratificato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 1 del 13/01/2011. Lo stesso è stato in seguito aggiornato e/o modificato come segue:

- Piano delle Performance 2011-2013 adottato con Deliberazione di Giunta n.195 del 25/11/2011;
- aggiornamento anno 2013 con deliberazione n. 138 del 14/10/2013;
- piano delle performance 2014-2016 adottato con deliberazione di giunta n. 25 del 03/04/2014;
- aggiornamento del piano delle performance triennio 2015-2017 adottato con deliberazione di Giunta camerale n.119 del 6/10/2015;
- Piano delle Performance 2016 - 2018 approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 7 del 11/03/2016;
- Piano delle Performance 2017-2019 approvato con Deliberazione di Giunta n.1 del 27/01/2017 ed aggiornato con Deliberazione n. 66 del 22/09/2017.

Nell'anno 2015 si è attuato il processo di razionalizzazione delle logiche organizzative e gestionali al fine di assicurare il rispetto della normativa vigente che ha avuto il suo seguito anche per gli anni 2016 e 2017.

Tali presupposti hanno indotto l'organo politico a convalidare le risorse destinate a tale voce pur riducendole. L'importo destinato a tale istituto ha comunque subito rispetto al 2015 ben tre ridimensionamenti:

1. la riduzione disposta dall'art. 1 comma 456 della legge di stabilità anno 2014 n. 147/2013 ormai cristallizzata,
2. una ulteriore riduzione per effetto dell'applicazione della legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015 n. 208 art. 1 comma 236, come si evince da quanto su esposto e dalla Deliberazione della Giunta camerale n. 97 del 28/11/2015.
3. e il blocco stabilito dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004 stabilisce le modalità di erogazione dei "compensi incentivanti" che vengono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del vigente procedimento di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello degli obiettivi definiti.

Come innanzi esposto il Piano delle Performance 2017 della CCIAA di Bari include nella propria disamina l'intero progetto di miglioramento dei servizi già esistenti ed individua i servizi aggiuntivi che rappresentano le voci essenziali nella composizione dei fondi destinati alla retribuzione accessoria del personale dipendente nella voce imputabile all'attuazione dell'art. 15. comma 5 del CCNL dell'1/4/1999.

Per tali servizi, strettamente connessi a specifiche progettualità, sono stati definiti indicatori di misurazione e valutazione dello stato di attuazione, in termini d'innalzamento della qualità o quantità dei servizi prestati, concretamente misurabili e discendono dall'investimento di risorse che l'Ente effettua anche sull'organizzazione.

Per quanto riguarda la determinazione del valore prodotto si evidenzia che la Camera di Commercio di Bari ha previsto incrementi correlati a più obiettivi di miglioramento su due fronti:

- Performance organizzativa
- Attivazione di nuovi processi che sono stati individuati dall'ente anche nel piano delle Performance.

Tali obiettivi richiedono il concreto, diretto e prevalente supporto del personale addetto ai rispettivi settori al fine del raggiungimento delle mission prefissate dall'Ente.

Ogni Mission trova la sua realizzazione tramite le aree strategiche.

Ogni area strategica opera tramite obiettivi strategici ed operativi.

Gli obiettivi strategici sono raggiunti dall'attività di coordinamento e controllo dei dirigenti, mentre al raggiungimento degli obiettivi operativi interviene il personale non dirigente.

Gli obiettivi operativi che non sono raggiunti durante l'anno 2017 così come riportato nella relazione al piano delle performance incidono su due direttive: da un lato sulla riduzione percentuale dell'importo complessivo previsto per la produttività individuale art. 17 comma 2 C.C.N.L. 1.04.1999 **Lettera a)**, e dall'altro nella scheda individuale dei dipendenti partecipanti a tale attività.

Per l'anno 2016 si è ridefinita la scheda di valutazione della performance individuale valida anche per l'anno 2017, al fine di identificarla in modo più inciso con il raggiungimento degli obiettivi strumentali predisposti dal piano delle performance rientrando, in tal modo, in un sistema di misurazione più coeso con lo stesso piano. Si è inoltre evidenziata l'esigenza di una più particolare differenziazione dei parametri di valutazione al fine di rappresentare al meglio le capacità individuali dei singoli dipendenti.

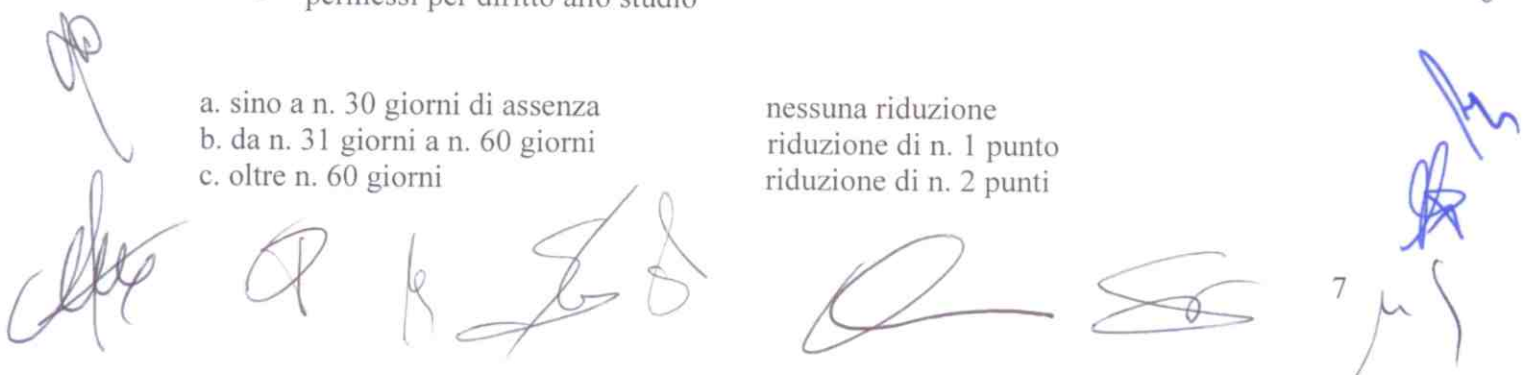
La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata dai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal sistema di di misurazione della performance individuale

Il punteggio attribuito al dipendente in esito alla valutazione del criterio "Grado di partecipazione e qualità delle pratiche e/o mansioni affidate" di cui al Quadro "B" della Scheda riepilogativa per l'assegnazione della produttività individuale dovrà tenere conto delle assenze effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017 - con esclusione, ove compresi, dei sabati e delle domeniche (tranne per l'aspettativa non retribuita) - per i motivi e nelle misure di seguito indicati:

- permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami
- aspettativa non retribuita
- permesso retribuito (art. 19 comma 2 C.C.N.L. 6.7.1995)
- assenze e riposi per incarichi c/o seggi elettorali
- sciopero
- malattia figlio
- congedo matrimoniale
- malattia (con esclusione delle cure e terapie "salvavita" e delle malattie relative a patologie per le quali è stata riconosciuta la dipendenza da causa di servizio; malattie per infortuni);
- permessi ex art. 33 comma 3 legge 104/1992 per assistenza a familiare
- permessi per diritto allo studio

- a. sino a n. 30 giorni di assenza
- b. da n. 31 giorni a n. 60 giorni
- c. oltre n. 60 giorni

nessuna riduzione
riduzione di n. 1 punto
riduzione di n. 2 punti



Il compenso di produttività è quindi attribuito – sulla base del punteggio rilevato dalla scheda individuale di valutazione effettuata con l'applicazione dei seguenti parametri, validi solo per il 2016, in relazione al numero dei dipendenti effettivamente partecipanti alla attività di incentivazione appartenenti ad ogni categoria alla data del 1 gennaio :

Categoria	Parametro
D	135
C	130
B	115
A	base 100

La determinazione del compenso individuale incentivante prevede due fasi di ripartizioni:

- Ripartizione (A), con la quale si quantifica il Totale delle risorse spettanti a ciascuna categoria, mediante una ripartizione ponderata delle Risorse complessive destinate all'incentivante, in base ai parametri della tabella su esposta, ponderati con pesi pari al numero reale dei dipendenti effettivamente partecipanti alla attività di incentivazione delle diverse categorie economiche.
- Ripartizione (B), con la quale si determina il Compenso individuale, ottenuto ripartendo nell'ambito di ciascuna categoria il Totale delle risorse spettanti, (così come quantificate nella Ripartizione A), in base al punteggio individuale riparametrato dei dipendenti della medesima categoria.

Si riporta schema di calcolo:

DETERMINAZIONE COMPENSO	
A	
TOTALE RISORSE DELLA CATEGORIA =	
$\frac{\text{Numero Effettivo di dipendenti della categoria} \times \text{Tabellare di riferimento della categoria} \times \text{Risorse complessive destinate}}{\text{Totale tabellare di riferimento di tutte le categorie}}$	
B	
<u>TOTALE RISORSE DELLA CATEGORIA X PUNTEGGIO RIPARAMETRATO INDIVIDUALE</u>	
<u>TOTALE COMPLESSIVO DELLA CATEGORIA RIPARAMETRATI</u>	

Gli eventuali resti che si genereranno nelle categorie saranno sommati e nuovamente ripartiti in base ai suddetti criteri. Nell'ipotesi in cui l'ammontare individuale del resto da assegnare risulti inferiore a € 50,00 e tale quindi da non pregiudicare le previste differenziazioni tra categorie, la ripartizione dei resti sarà effettuata indipendentemente dalla categoria di appartenenza ed esclusivamente in base al voto riparametrato.

Lettera d) Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo:

Totale € 2.300,00

vedere cumulabile con le indennità

1. Indennità di rischio

art. 37 C.C.N.L. 4.09.2000

art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004

L'indennità è prevista in favore dei dipendenti – n. 1 unità - che effettuano prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di autovetture di proprietà dell'Ente, è determinata nella misura lorda mensile di € 30,00 (trenta/00) ed è decurtata per ogni giornata di assenza di un importo pari ad 1/22.

2. Servizio di pronta reperibilità per le giornate non lavorative

art. 23 C.C.N.L. 14.09.2000

art. 11 C.C.N.L. 5/10/2001

Remunerato con:

- valore giornaliero di € 10,33;
- valore orario per reperibilità frazionata (non inferiore a ore 4) maggiorato del 10% pari a € 0,95;
- valore giornaliero festivo anche infrasettimanale € 20,66;
- valore orario per reperibilità festiva frazionata (non inferiore a 4 ore) maggiorato del 10% pari a € 1,89;

ed è organizzato per specifiche esigenze dell'Ente relativamente a:

1. Servizio Provveditorato:

a) per n. 2 unità in servizio presso l'Ufficio Provveditorato con criterio rotativo:

per n. 12 ore al giorno (anche festivi) per 6 volte in un mese;

b) per n. 1 unità con mansioni di autista addetta all'Ufficio di Presidenza, su richiesta del Provveditore:

per 5 volte in un mese per massimo n. 12 ore al giorno per 12 mesi e per 1 volta al mese

in giornata festiva per massimo n. 12 ore al giorno per 12 mesi.

2. Staff di Presidenza:

per n. 2 unità su richiesta del Dirigente competente:

ciascuna per n. 6 volte in un mese, per n. 6 ore al giorno, per 12 mesi nelle giornate del sabato e di n. 1 festivo.

3. Indennità di maneggio valori

art. 36 C.C.N.L. 14.09.2000

Il valore dell'indennità maneggio valori nell'importo massimo contrattuale di € 1,55 viene attribuito a n. 2 unità del Servizio Provveditorato, previamente individuate dal Dirigente competente, per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente assegnato a mansioni che comportano maneggio valori.

4. Orario Notturmo, festivo e notturno festivo

Art. 11 comma 12 D.P.R. 3 maggio 1989 n. 268

La maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo è fissata nella misura del 20% e quella per lavoro ordinario festivo-notturno è fissata nella misura del 30% ed è relativa a particolari finalità organizzative individuate dal Dirigente per le quali sono richieste prestazioni lavorative in orario notturno, festivo e notturno-festivo.

Lettera e) Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C:

Totale

€ 34.000,00

L'indennità di disagio prevista dall'articolo 17, comma 2, lett.e) del CCNL 1.4.1999 viene corrisposta per specifiche situazioni di gravosità, conseguenti alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, e spetta esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C. Sulla base della disciplina contrattuale, si precisa che detta indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità dei dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo.

L'indennità è sempre collegata alle particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi – quindi non riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della medesima- ovvero per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto

a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo motivato atto organizzativo del Dirigente del Settore che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra per tipologia di disagio tra quelli sotto indicati e ne attesta l'effettivo svolgimento.

Le indennità connesse allo svolgimento delle attività disagiate rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro rientrano negli importi lordi mensili di massimo € 30,00 pari ad € 1,36 giornalieri e sono corrisposte con periodicità mensile.

La specifica indennità compete in relazione alla presenza giornaliera effettiva in servizio e conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale.

L'indennità in parola è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito sottoelencate:

- A) esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;
- B) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni richieste e rese in maniera prevalente e continuative a diretto contatto con l'utenza;
- C) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione;
- D) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- E) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;
- F) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
- G) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- H) esposizione a situazioni di disagio lavorativo derivante dall'effettuazione della prestazione lavorativa secondo modalità orarie non programmabili, ovvero anche al di fuori dell'orario convenzionale di servizio, con orario pluriarticolato e/o frazionato nell'ambito dell'attività
- I) istituzionale e di rappresentanza degli amministratori ovvero per attività di informazione e pubblicizzazione dell'Ente;
- L) esposizione a situazioni di disagio connesse all'attività continuativa di front-office e/o back-office, per i dipendenti che svolgono funzioni di sportello per l'intero orario di apertura al pubblico, in relazione al disagio correlato al lavoro svolto in maniera esclusiva e continuativa in rapporto con l'utenza;
- M) esposizione a situazioni di disagio derivante dalla flessibilità in entrata e/o in uscita in misura differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti e dalla necessità di prestare la propria attività lavorativa in orari non coincidenti con quelli ordinari di servizio;

N) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi camerali, in condizioni sfavorevoli, di luogo, tempi e modi;

O) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese presso le strutture competenti per i servizi interni che comporti prestazioni rese con articolazioni orarie non programmabili, con scadenze settimanali o mensili periodiche e cicliche irrinunciabili e relazioni con l'utenza connotate da problematiche procedurali ed impegnative relazioni interpersonali;

P) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese dal personale dipendente che svolge funzioni di verifica e misurazione sul territorio nel settore della metrologia legale, dei metalli preziosi e della sicurezza e conformità prodotti e in generale della vigilanza e controllo del mercato;

Q) il disagio può altresì essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente rigido o di durata non predeterminabile o svolto in condizioni normalmente diverse o di maggior sacrificio rispetto a quelle della generalità dei dipendenti per consentire la più ampia funzionalità dei servizi camerali non solo nei confronti dell'utenza ma anche delle strutture ed organismi dell'Ente.

Lettera f) *Compensi per l'esercizio di compiti che comportano responsabilità del personale della categoria D non incaricato di posizione organizzativa:*

Totale € 53.500,00

Nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei Settori e in considerazione delle complesse esigenze funzionali ovvero di specifiche responsabilità e professionalità richieste ed affidate al personale inquadrato nella categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, il compenso annuo lordo stabilito dall'art. 7 del C.C.N.L. 9.05.2006 per la valorizzazione delle "specifiche responsabilità" nella misura massima di € 2.500,00 viene riconosciuto, sulla base degli individuati carichi comportanti l'assunzione di responsabilità all'esterno e all'interno dell'Ente, negli importi e con i criteri di seguito specificati:

- € 2.500,00 ai dipendenti inquadrati nella categoria D - posizione di accesso D3 - ai quali sia stata assegnata, con formale atto documentale (ordine di servizio, determinazione del Segretario Generale o determinazione dirigenziale) la responsabilità di una unità operativa complessa;
- € 2.300,00 ai dipendenti inquadrati nella categoria D - posizione di accesso D1 - ai quali sia stata assegnata formalmente la responsabilità di un Ufficio e/o compiti di coordinamento di personale sotto ordinato e/o la responsabilità di uno o più procedimenti;
- € 2.000,00 ai dipendenti ai quali, pur privi degli atti formali di cui sopra, il Dirigente riconosca l'assunzione di particolari responsabilità.

L'affidamento dei compiti di responsabilità viene effettuato dal Dirigente al quale il dipendente è assegnato.

Per il personale con contratto par-time le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale del par-time.

Per i periodi di assenza dal servizio, anche quelli cumulabili, a qualsiasi titolo (maternità obbligatoria, astensione anticipata maternità, congedo parentale, malattia, ecc.) il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.

Lettera h) Compensi diretti ad incentivare la partecipazione del personale alla realizzazione di specifici progetti finalizzati

Totale € 155.969,99

I progetti hanno durata predeterminata e sono finalizzati al raggiungimento di obiettivi di rilevanza strategica, specificatamente individuati dai Dirigenti anche al fine di superare fasi lavorative di criticità, nell'ambito della gestione delle rispettive aree di competenza. L'elaborazione e la gestione dei progetti è affidata ai dirigenti che individuano gli obiettivi e i risultati da raggiungere, i tempi di attuazione delle attività e le risorse umane impiegate

Nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 37 C.C.N.L. 22.01.2004, al termine dell'attuazione delle iniziative progettuali la valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti dai singoli lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto del seguente sistema di valutazione rappresentato dalla **"Scheda di valutazione riepilogativa per l'assegnazione del compenso per la partecipazione ai progetti finalizzati"** che valuta gli obiettivi raggiunti dal singolo progetto e l'apporto dato dal singolo dipendente-partecipante, già discussa e condivisa con la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo annualità 2013 sottoscritto il 7 ottobre 2014.

Si concorda di far permanere anche per l'anno 2017 gli stessi criteri di attribuzione del compenso per progetto finalizzato adottati dalla delegazione trattante del 26 novembre 2013 e del 14 dicembre 2015 nella quale le parti hanno, inoltre, stabilito di considerare i compensi percepiti dai dipendenti secondo il "principio di cassa":

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO (VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 26 NOVEMBRE 2013)			
Per coloro che parteciperanno ad altre attività collegate all'Ente camerale percependo ulteriori compensi, si procederà come segue			
per compensi ≤ € 500,00 (cinquecento,00)		valutazione al	100%
per compensi > € 500,00 (cinquecento,00) fino a € 1.499,00 (millequattrocentonovantanove)		valutazione al	50%
per compensi > € 1.500,00 (millecinquecento,00)		non parteciperà ai progetti	
Totale punteggio individuale	X	%	=
IL DIRIGENTE			

Articolo 6

Criteri per la definizione della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione della lettera d) e lettera K) comma 1 dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999

Totale € 14.947,55

La lettera d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999:

totale parziale lett. d) € 14.947,55

ricomprende le risorse acquisite in applicazione della disciplina dell'art. 43 della L. 449/97, guadagni derivanti da servizi aggiuntivi forniti a soggetti pubblici e privati nella misura massima del 50%. Tali risorse devono considerarsi al lordo degli oneri riflessi giuste circolari della Ragioneria dello Stato relative al Conto Annuale (Circolare del 24 aprile 2015 RGS).

Tra tali risorse sono ricomprese:

1) Concorsi a premio

In fase di quantificazione si è proceduto all'accertamento degli introiti pervenuti alla data di costituzione del fondo pari ad € 8.775,00 lordo degli oneri riflessi.

In fase di utilizzo gli importi da destinare per i concorsi a premio sono:

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura

B A R I

Introiti annuali accertati	€ 8.775,00
- oneri riflessi	- € 1.692,27
totale importo da erogare	€ 7.082,73

2) Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Somministrazione di alimenti e bevande

In fase di quantificazione si è proceduto all'accertamento degli introiti pervenuti alla data di costituzione del fondo pari ad € 320,00 a lordo degli oneri riflessi

Quindi in fase di utilizzo gli importi da destinare per tali commissioni sono:

Introiti annuali accertati	€ 320,00
- oneri riflessi	- € 61,71
totale importo da erogare	€ 258,29

3) Progetto Unioncamere "Excelsior 2017"

In fase di quantificazione si è proceduto all'accertamento degli introiti pervenuti alla data di costituzione del fondo pari ad € 7.606,53 lordi. Gli importi da considerare in rapporto alla normativa di riferimento ammontano a lordo degli oneri riflessi

Introiti annuali accertati	€ 9.423,96
- oneri riflessi	- € 1.817,43
totale importo da erogare	€ 7.606,53

La lettera K) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999:

ricomprende le risorse che specifiche disposizione di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

totale parziale lett. K) 0,00

5) Partecipazione attività ISTAT per aggiornamento mensile dei prezzi dei prodotti acquistati e venduti dagli agricoltori della provincia di Bari.

In base a quanto discusso e concordato nella delegazione trattane del 31 marzo 2015, gli importi di cui ai numeri 1,2,3,4,5 e 6 saranno distribuiti con le seguenti modalità:

- per attività espletate al di fuori dell'orario di lavoro
 - 80% degli importi percepiti al personale che ha svolto l'attività
 - 20% degli importi percepiti alla produttività del personale camerale

Gli importi relativi alle voci del presente articolo saranno integrati in fase di consuntivo e gli stessi saranno erogati con i criteri su esposti.

Articolo 7

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Le parti confermano il superamento del limite annuo individuale di ore 180 per prestazioni di lavoro straordinario pro-capite ex art. 14 comma 4 C.C.N.L. 1.04.1999 come di seguito indicato:

- per le unità in servizio presso la Segreteria della Presidenza sino ad un massimo di n. 250 ore annue;
- per il dipendente con mansioni di autista sino ad un massimo di n. 400 ore annue, nell'ambito delle disponibilità finanziarie annue del fondo ex art. 14 C.C.N.L. 1.4.1999.

Articolo 8

Integrazione Retribuzione di Risultato titolari di posizioni organizzative

Limitatamente all'anno 2017 le parti convengono, ai sensi dell'art. 10 c. 3 CCNL 31.03.1999 di elevare la percentuale della retribuzione di risultato spettante ai titolari di tali incarichi sino alla concorrenza del 25% della retribuzione di posizione, utilizzando – a tal scopo – i risparmi rivenienti da posizioni vacanti.

Art. 9

Utilizzo risorse stabili ancora disponibili

Le parti decidono che l'eventuale parte delle risorse stabili non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario (anno 2017) sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo (anno 2018) come disposto dall'art. 17 comma 5 del CCNL dell'1/04/1999.

Art. 10

Norma di Rinvio

Per quanto non previsto nel presente accordo decentrato, ove non disapplicate e non in contrasto con la disciplina normativa contrattuale, restano confermate le disposizioni contenute nei contratti decentrati precedentemente sottoscritti.

Il presente accordo decentrato integrativo conserva la propria efficacia regolativa sino alla sottoscrizione del nuovo C.C.D.I., con utilizzazione delle risorse decentrate disponibili anche per l'anno successivo, ai fini del pagamento delle indennità di cui all'art. 5 lettere d) ed e).

Clausola di salvaguardia

Le parti concordano che:

a) sia data effettiva applicazione al comma 4 dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999 il quale dispone che per i titolari di posizione organizzativa "il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1" del medesimo articolo. Ossia il trattamento accessorio (comprensivo dello straordinario) di un dipendente non può essere superiore al minimo importo percepito come retribuzione di posizione e di risultato da un dipendente di categoria D titolare di Posizione organizzativa secondo la pesatura effettuata con Determinazione del Segretario Generale n. 85 del 4 settembre 2015.

b) che sia garantita la differenziazione del salario accessorio percepito dal personale appartenente alle diverse categorie giuridiche (b1, b3, c, d1, d3).

Dichiarazione Congiunta n. 1

Le parti concordano che le attività svolte dal personale dipendente per l'anno 2018 saranno oggetto di valutazione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 31/03/1999, sulle risorse stabili disponibili già dall'anno 2017 pari ad € 23.411,47 e secondo i criteri già adottati nell'avviso

pubblico del 28 dicembre 2015 e come modificati nella delegazione trattante del 20/12/2017.
Precisamente a parità di punteggio conseguito prevarranno nell'ordine i seguenti criteri:

- a) i maggiori anni di permanenza nella posizione economica nella categoria ultima acquisita;
- b) la più giovane età.

Dichiarazione Congiunta n. 2

Le parti concordano che per l'anno 2018 sia predisposta una nuova scheda di valutazione ai fini della retribuzione di risultato per il personale titolare di Posizione Organizzativa ai fini di una maggiore differenziazione di natura economica collegata direttamente al punteggio.

Letto, approvato e sottoscritto il 23/05/2018 alle ore :

per la parte pubblica

Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo

Avv. Vincenzo Pignataro

Dott. Michele Lagioia

per la R.S.U. Aziendale

Dott. Giovaniello Vito

Geom. De Palma Savino

Dott. Lasorella Salvatore

Sig. Lisena Giuseppe

Rag. Mincuzzi Antonio

Sig.ra Sodano Antonella

Dott. Turi Samuele

per le Organizzazioni Sindacali

Sig. Antonio Ventrelli

~~Dott. Francesco Capodiferro~~
ANGELO GURRIERI

Dott. Davide Degregorio

dott. Francesco Palladino