



**CAMERA DI COMMERCIO DI BARI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA
Triennio 2020-2022**

In data 17 dicembre 2020 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza – per il triennio 2016 – 2018, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Con Deliberazione n. 48 del 29/06/2021 la Giunta della CCIAA di Bari ha costituito la delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie ad essa demandate, tra le quali la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi dell'Area della Dirigenza, e che la stessa è stata modificata con deliberazione n. 19 del 08/02/2022 avente per oggetto: "Deliberazione di Giunta n. 51 del 29/06/2021. Determinazioni".

Ai sensi dell'art. 57 del CCNL Area della Dirigenza del 17/12/2020 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza per quanto attiene alla loro destinazione. Pertanto la Giunta Camerale:

- per l'anno 2020, con Deliberazione n. 48 del 04/06/2020 ha quantificato le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, riquantificate con i nuovi incrementi contrattuali con Deliberazione n. 111 del 12.11.2021 per un importo pari ad € 371.940,39
- per l'anno 2021 con Deliberazione n. 112 del 12/11/2021 ha quantificato le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo i nuovi dettami del CCNL, per un importo pari ad €371.940,39

Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 13 del 9 dicembre 2021 prot. Cam. n. 84234/E del 10/12/2021 ha certificato la suddetta quantificazione del fondo per il personale dirigente annualità 2021.

In data 10 marzo 2022 è stata convocata la delegazione trattante con nota prot. cam. n.16314 del 09/03/2022 che ha proceduto a sottoscrivere l'Ipotesi di contratto triennio 2020 – 2021 per il personale dirigenziale della CCIAA di Bari con i relativi allegati A e B di illustrazione dell'utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2020 e 2021.

Si è attivata la procedura di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'ordinamento ai sensi dell'art. 4 CCNL 22/02/2006, dall'art. 57 comma 2 lett. a) e dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., inviando - con nota n.0027308/U del 20/04/2022 - l'Ipotesi di utilizzo, corredata della relazione tecnico-finanziaria e relativo allegato, al Collegio dei Revisori dei Conti per il previsto controllo sulla compatibilità e legittimità dei costi e per la certificazione degli oneri.

VILEPL



Il Collegio dei Revisori dei Conti, esperite le opportune verifiche, ha espresso il proprio parere favorevole e certificando i relativi oneri con verbale n. 15 del 28/04/2022 prot. n. 0029054/E di pari data

In data 10 giugno 2022 la Giunta camerale con Deliberazione n.41 ha espresso parere favorevole, condividendone a pieno i contenuti, sull'Ipotesi di Contratto triennio 2020 – 2021 per il personale dirigenziale della CCIAA di Bari con i relativi allegati A e B di illustrazione dell'utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2020 e 2021, nel testo sottoscritto in data 10 marzo 2022 dalla delegazione trattante e ha autorizzato il Presidente della stessa alla sottoscrizione definitiva della suddetta Ipotesi.

Ciò premesso, con nota prot. cam. n. 0042374/U del 10/06/2022 è stata convocata la delegazione trattante per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per l'area della dirigenza della CCIAA di Bari e pertanto il giorno 15 giugno alle ore..... presso la sede della Camera di Commercio di Bari si sono incontrati i signori:

per la delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo	S.G. della CCIAA di Bari	Presidente	P [X] A []
Dott. Michele Lagioia	Dirigente della CCIAA di Bari	Componente	P [X] A []

per le Organizzazioni Sindacali

• Luigi Lonigro	Rappresentante territoriale	CGIL FP	P [X] A []
• Michele Jacono	" "	CGILFP	P [] A [X]
• Francesco Capodiferro	" "	CISL FPS	P [] A [X]
• Angelo Gurrieri	" "	CISL FPS	P [X] A []
• Antonello Barnaba	" "	UIL FPLP	P [X] A []

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2020-2022, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali" della CCIAA di Bari.

La riunione si chiude alle ore.....

per la delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo	Presidente	_____
Dott. Michele Lagioia	Componente	_____

per le Organizzazioni Sindacali

Luigi Lonigro	Rappresentante territoriale	CGIL FP	_____
Michele Jacono	Rappresentante territoriale	CGILFP	_____
Francesco Capodiferro	Rappresentante territoriale	CISL FPS	_____
Angelo Gurrieri	Rappresentante territoriale	CISL FPS	_____
Antonello Barnaba	Rappresentante territoriale	UIL FPL	_____



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA
CAMERA DI COMMERCIO DI BARI
Triennio 2020-2022**

INDICE

• Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)	pag. 4
• Art. 2 - Relazioni sindacali	pag. 4
• Art. 3 – Informazione	pag. 5
• Art. 4 - Confronto	pag. 5
• Art. 5 - Contrattazione	pag. 6
• Art. 6 - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57	pag. 6
• Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	pag. 8
• Art. 8 – Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico e per affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	pag. 9
• Art. 9 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo	pag. 10
• Art. 10 - Criteri incentivanti connessi all'utilizzo delle risorse risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività	pag. 10
• Art. 11 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990	pag. 10
• Art. 12 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020	pag. 11
• Art. 13 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale	pag. 11
• Art. 14 – Interpretazione autentica	pag. 12

ALLEGATI:

• Allegato 1: IPOTESI DI UTILIZZO FONDO DIRIGENZA PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO anno 2020	pag. 13
• Allegato 2: IPOTESI DI UTILIZZO FONDO DIRIGENZA PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO anno 2021	pag. 15

FPCELL
[Signature]

UILFPL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

3
[Signature]



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA
CAMERA DI COMMERCIO DI BARI
Triennio 2020-2022**

Art. 1 – Campo di applicazione e durata
(art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Bari con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2020 – 31.12.2022.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.

PP CALL

UILFAL



5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi;

si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. I tempi per l'invio delle comunicazioni sono individuati in 5 gg. lavorativi dall'incontro, salvo i casi di urgenza e necessità.

5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45, nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche

UIL FPL

FPeall

5



singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate nell'art. 44 del CCNL.

Art. 5 Contrattazione

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 6

**Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL
(art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)**

1. In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza la CCIAA di Bari, si applica quanto previsto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23.12.1999 (1998- 2001), come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, nonché dai successivi CCNLL.

2. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente, nella quale vengono presi in considerazione i parametri definiti nei vigenti atti di pesatura e graduazione;

UIC FPL
[Signature]
FP CCIL
[Signature]



3. La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali, adeguate alla macrostruttura organizzativa (Delibera di Giunta n. 43 del 14.04.2015), sono articolate secondo le modalità previste dalla "Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali" (delibera di Giunta n. 91 del 31/07/2015).

In particolare la valutazione si basa su 4 parametri con relativi punteggi aventi una base fissa e una variabile come di seguito specificati:

PARAMETRI	Punti assegnati
a) principio della equi ordinazione fra le strutture in diretto riferimento alla pari dignità funzionale connessa alla realizzazione di tutti i compiti istituzionali dell'Ente.	91
b) collocazione strategica della struttura in funzione della realizzazione del programma dell'Ente	da minimo 1 a massimo 3
c) interazione gestionale ed amministrativa con altre strutture dell'Ente e/o altre pubbliche Amministrazioni.	da minimo 1 a massimo 3
d) complessità amministrativa della struttura correlata all'impegno nella gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie.	da minimo 1 a massimo 3
TOTALI	100

I quattro parametri considerano la complessità organizzativa delle strutture e la loro funzione nella realizzazione dei compiti istituzionali e del programma dell'ente.

Inoltre la CCIAA di Bari si sottopone all'attestazione del grado di complessità effettuato da Unioncamere Nazionale.

4. Qualora intervengano modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, la Giunta – nell'ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio – procede alla pesatura della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai cambiamenti organizzativi.

5. La CCIAA di Bari per la retribuzione di posizione dei Dirigenti deve considerare nel corso del triennio 2020-2022, oltre alla graduazione prevista dalla succitata Deliberazione n. 91 del 31/07/2015, i seguenti provvedimenti:

- Deliberazione n. 85 del 25/07/2019. conferimenti incarichi dirigenziali. Determinazioni;
- Deliberazione di Giunta n. 46 del 04/06/2020 "Conferimenti incarichi dirigenziali in scadenza. Determinazioni"
- Determinazione del Segretario Generale n. 12 del 11 febbraio 2021 con la quale sono state applicate le disposizioni previste dall'art. 54 c. 4 del CCNL 17.12.2020 di incremento della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, pari a € 409,50 .
- contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 15/06/2021 dalla CCIAA di Bari e dal Segretario Generale in conformità a quanto disposto dalla Deliberazione di Giunta n. 37 del



07/06/2021 di presa d'atto del Decreto del Ministro dello sviluppo economico del 21/05/2021 (Registro ufficiale U 0157274 del 24/05/2021)

- Delibera di Giunta n. 51 del 29/06/2021 "Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni".
- Deliberazione di Giunta n. 18 del 08.02.2022,
- Deliberazione di Giunta n. 19 del 08.02.2022,

nonché gli altri provvedimenti che modificheranno e/o integreranno gli incarichi dirigenziali.

Si riportano di seguito i corrispondenti livelli di retribuzione di posizione in vigore nel triennio:

Incrementi € 409,50

CCNL 17.12.2020

Segretario Generale (*)	€ 151.058,00	
1 fascia dirigenziale	€ 67.174,18	€ 67.583,68
2 fascia dirigenziale	€ 27.081,67	€ 27.471,21
3 fascia dirigenziale	€ 45.512,37	

(*) Valore determinato tenendo conto dei limiti al trattamento economico previsti dall'art. 13 della legge n. 89 del 2014

6. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva compresa tra il 15% e il 40% al finanziamento delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione,

7. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

8. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 17.12.2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse di un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma 6.

Art. 7

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.

3. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.

4. Il valore economico della retribuzione di risultato spettante ai dirigenti dovrà essere massimo il 30 per cento della retribuzione di posizione erogata rapportata al punteggio complessivo attribuito secondo il sistema di misurazione vigente.



5. Il valore economico della retribuzione di risultato del Segretario Generale è stabilito dal contratto individuale di lavoro.

Art. 8

Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico e per affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
(art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, nei limiti della disponibilità del fondo e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.
3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.
4. L'affidamento a un dirigente, diverso dal Segretario Generale, dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 20%, su base annua della retribuzione di posizione del dirigente di alta fascia.
5. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato tenuto conto del periodo di conferimento dell'incarico, in fase di erogazione della retribuzione di risultato ed in relazione alla specifica valutazione ottenuta dal dirigente per il suo incarico aggiuntivo, nel rispetto dei limiti delle disponibilità del fondo e al netto delle retribuzioni di risultato attribuite ai dirigenti titolari e ai dirigenti affidatari di incarichi ad interim.

Art. 9

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
(art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti convengono di adottare i criteri generali per i piani di welfare integrativo in analogia con la contrattazione del personale non dirigente allo scopo di conseguire, viste le ridotte dimensioni delle qualifiche dirigenziali, procedure più efficienti per l'attribuzione dei relativi benefici.

UILFPL
FP CCIL
9



2. Le parti prendono atto che per l'anno 2021 la Giunta camerale ha destinato i "risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020" 2. - come certificati dall'Organo di Controllo con verbale n. 6 del 12 maggio 2021 - al finanziamento degli istituti del welfare integrativo, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178. (Deliberazione n. 112 del 12/11/2021).

Art. 10

Criteri incentivanti connessi all'utilizzo delle risorse risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività

(art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)

1. Le somme da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato al personale beneficiario dei compensi di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL del 17.12.2020 subiscono una riduzione equivalente al 15% degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, una quota del 40% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 11

Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

(art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:

- a. Dirigente responsabile del Registro Imprese;
- b. Dirigente responsabile dei servizi di regolazione del mercato;
- c. Dirigente responsabile del Provveditorato;

secondo le decisioni che il Segretario generale adotterà di volta in volta in ragione del momento nel quale cade lo sciopero.

FP ELL
J

VILFPL
S

R

S

10
M



Art. 12

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020

(art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo
3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):
 - a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
 - b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
 - c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
 - d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
 - e. qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.
4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

Art. 13

Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

(art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo

FP e GL

UILFPL



anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nella forbice compresa tra il 25 e il 75 % di detto elemento di garanzia. Tale quota non può andare comunque oltre il trattamento precedentemente in godimento avente le medesime caratteristiche.

Art. 14 Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d. lgs. 165/2001.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

FP CAN
[Signature]

[Signature]

VILFPL

[Signature]

[Signature]

[Signature]



ALLEGATO 1: UTILIZZO ANNO 2020

CAMERA DI COMMERCIO DI BARI			
UTILIZZO FONDO DIRIGENZA PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2020			
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO RIFERIMENTI NORMATIVI • art. 26 CCNL 23/12/1999 comma 1, lettere a), d), g), i) e commi 2 e 3 • art. 23, commi 1 e 3 CCNL 22/02/2006 biennio economico 2002-2003 • art. 4 commi 1 e 4 del CCNL 22/05/2007 biennio economico 2004/2005 • art. 16 del CCNL 22/02/2010 e dall'art. 5 CCNL 3/08/2010 rispettivamente per i bienni economici 2006-2007 e 2008-2009 • CCNL 17.12.2020 TRIENNIO 2016-2018 - ART. 57 commi 4-5-6			
TOTALE FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO			
DELIBERAZIONE N. 48 DEL 04/06/2020	€ 364.733,60		
DELIBERAZIONE N. 111 DEL 12/11/2021 RIDETERMINAZIONE CON INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 371.940,39		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	IMPORTI	INCREMENTI CCNL 17/12/2020	TOTALI
N 1 segretario generale f.f.	€ 67.174,18	€ 409,50	€ 67.583,68
N 2 dirigente	€ 67.174,18	€ 409,50	€ 67.583,68
N 3 dirigente	€ 27.061,71	€ 409,50	€ 27.471,21
totale	€ 161.410,07	€ 1.228,50	€ 162.638,57
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 203.323,53	€ 5.978,29	€ 209.301,82
TOTALE COMPLESSIVO	€ 364.733,60	€ 7.206,79	€ 371.940,39

L'anno 2020 è stato caratterizzato da un periodo di intensa attività lavorativa a causa del modificarsi degli assetti strutturali intervenuti nell'Ente già a partire dall'anno 2019 con l'adozione da parte della Giunta camerale dei seguenti provvedimenti:

- deliberazione n. 45 del 17/06/2019: comunicazioni del Presidente. Determinazioni;
- deliberazione n. 84 del 25/07/2019. struttura organizzativa ente camerale. Determinazioni;
- Deliberazione n. 85 del 25/07/2019. conferimenti incarichi dirigenziali. Determinazioni;
- deliberazione n. 118 del 25/10/2019: parere anac in ordine ad un'ipotesi di inconfiribilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013:determinazioni;
- deliberazione n. 46 del 04/06/2020: conferimenti incarichi dirigenziali in scadenza. Determinazioni.



- deliberazione n. 89 del 27.09.2021 : Avv. Vincenzo Pignataro: nota Pec 11.02.2021 acquisita al prot. cam. n. 10144 del 12.02.2021. Determinazioni.

A tal fine le parti ritengono che ai fini della retribuzione di risultato 2020 sia applicabile quanto espresso dall'art. 27 del CCNL del 23/12/1999 per la Dirigenza del comparto "regioni ed Autonomie Locali" il quale al comma 9 dispone che *"Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo"*. Quest'ultima disposizione è stata ripresa dal CCNL del 17/12/2020 triennio 2016-2018 del comparto "Funzioni Locali" e recepita dal presente CDI triennio 2020-2021 all' art. 6 comma 7 *"Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente."*

Per quanto su espresso le parti convengono che per l'anno 2020 al Dirigente - che abbia avuto la competenza ad emanare provvedimenti con valenza esterna e il potere di gestione del Budget relativo al Servizio Promozione afferente al settore staff e Segreteria generale - sia erogata una retribuzione di risultato calcolata sui valori massimi della retribuzione di posizione assegnata al settore e nella percentuale del 30% al netto di quanto spettante al dirigente assegnato al settore come da deliberazione n. 85 del 25/07/2019.

RP CALL

UILFPL



ALLEGATO 2: UTILIZZO ANNO 2021

CAMERA DI COMMERCIO DI BARI		
UTILIZZO FONDO DIRIGENZA PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2021		
Utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito ai sensi dell'art 57 del C.C.N.L. triennio 2016-2018 del 17.12.2020		
NORMA CCNL 17.12.2020	Descrizione	Importo
ART. 57 commi 4-5-6	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data del 1°/1/2018, di un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, pari a € 409,50. Alla copertura di tale incremento concorrono le risorse di cui all'art. 56 (Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato), comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. 5. Gli enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4, 6. In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, con la medesima decorrenza del 1°/1/2018 ivi indicata, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37.	€ 192.064,42
ART. 57 comma 3	RETRIBUZIONE DI RISULTATO 3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.	€ 72.763,04
ART. 58	INCARICHI AD INTERIM e RPCT 1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. 2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1 lett. c).	€ 28.694,91
ART. 60	ONNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO 1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente. 2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale. 3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniciomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 (Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.	€ 0,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE 2021		€ 293.522,37
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE NEL 2021 (DA RINVIARE UNA TANTUM AL 2022)		€ 78.418,03
TOTALE FONDO DIRIGENTI 2021 DELIBERAZIONE N. 112 del 12/11/2021		€ 371.940,40