



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA CCIAA DI BARI**



TRIENNIO 2024-2026

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CCIAA DI BARI**

TRIENNIO 2024-2026

In data 16 luglio 2024 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 2019 – 2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

La Giunta camerale con Deliberazione n. 110 del 11.09.2024 ha provveduto a costituire la Delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'all'Art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti" - comma 4 e dell'Art. 8 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure" - comma 2 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza del 16/07/2024 ;

Il nuovo CCNL relativamente agli incrementi economici ha previsto:

- all'art. 37 "Incremento trattamento economico fisso" comma 4 che: *"L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di cui al medesimo art. 54 del CCNL del 17.12.2020, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018, è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:*
 - dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.*Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 39 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ".*
- all'art. 39 comma 1 che *"Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:*
 - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
 - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021. "
- all'art. 39 comma 2 *"Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato".*
- all'art. 39 comma 3 *"In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017"*

La Giunta camerale, quindi, ha provveduto:

- con Deliberazione n. 108 del 11.09.2024, alla rideterminazione dei Fondi per il finanziamento delle Risorse per la Retribuzione di Posizione e di Risultato della dirigenza per gli anni 2020, 2021, 2022 e 2023 in base al nuovo CCNL Area della Dirigenza Comparto "Funzioni Locali" del 16/07/2024 summenzionato.
- Con Deliberazione n. 109 del 11.09.2024 alla quantificazione del Fondo per il finanziamento delle Risorse per la Retribuzione di Posizione e di Risultato della dirigenza

per l'anno 2024 per un importo pari ad € 508.828,87.

Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 45 del 7 ottobre 2024 acquisita con prot. Cam. n. 0077905/E del 10/10/2024 ha espresso, tra l'altro, parere favorevole in ordine alla regolare costituzione del fondo per il finanziamento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 per il personale dirigenziale della CCIAA di Bari.

Ciò premesso, con nota prot. cam. N 0082266/U del 28/10/2024, è stata convocata la delegazione trattante per la sottoscrizione del l'Ipotesi del Contratto decentrato normativo del personale dirigente della CCIAA di Bari triennio 2024-2026 nonché dell'Ipotesi di Utilizzo del fondo dei Dirigenti per l'anno 2024 in base alle disposizioni del nuovo CCNL dell'area Funzioni locali per il personale dirigente triennio 2018-2021 sottoscritto il 16/07/2024.

Si è attivata la procedura di controllo di compatibilità economico-finanziaria prevista dall'ordinamento. Ai sensi dell'art. 4 C.C.N.L. 22/02/2006, dell'art. 57 comma 2 lett. a) e dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., l'Ipotesi del Contratto Decentrato Normativo del personale Dirigente della C.C.I.A.A. di Bari triennio 2024-2026 e l'Ipotesi di Utilizzo del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti per l'anno 2024 in base alle disposizioni del nuovo CCNL dell'area Funzioni locali per il personale Dirigente triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.07.2024, corredata della Relazione tecnico-finanziaria e relativo allegato, è stata trasmessa con nota prot. n. 0084489/U del 07/11/2024 al Collegio dei Revisori dei Conti per il previsto controllo sulla compatibilità e legittimità dei costi e per la certificazione degli oneri.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, esperite le opportune verifiche, con verbale n. 48 del 08.11.2024 acquisito al prot. camerale n. 85268/E del 11/11/2024, ha espresso parere favorevole alla richiesta di certificazione relativa al Fondo per il personale camerale dirigenziale per l'anno 2024 e sull'ipotesi di Accordo Decentrato definito in sede di Delegazione Trattante nella seduta del 31 ottobre 2024 e contestualmente ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La Giunta camerale con deliberazione n. 132 del 21.11.2024 ha condiviso in pieno i contenuti ritenuti coerenti con gli indirizzi impartiti alla Delegazione Trattante, sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale Dirigente della CCIAA di Bari triennio 2024-2026 e di Utilizzo del fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato anno 2024 per il personale Dirigente della C.C.I.A.A. di Bari" nel testo sottoscritto in data 31 ottobre 2024 dalla Delegazione Trattante e ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva.

Pertanto il giorno 17 dicembre 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[]

Dott. Angelo Raffaele Caforio Dirigente della CCIAA di Bari Componente P [X] A[]

per le Organizzazioni Sindacali

- | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|----------|------------|
| • Michele Jacono | “ | “ | CGILFP | P [] A[] |
| • Angelo Gurrieri | “ | “ | CISL FPS | P [] A[] |
| • Francesco Palladino | “ | “ | UIL FPLP | P [] A[] |
| • Carlo Cirasola | Rappresentante Regionale | | DIREL | P [] A[] |

per la sottoscrizione del Contratto decentrato normativo del personale dirigente della CCIAA di Bari triennio 2024-2026 nonché dell’Atto di Utilizzo del fondo dei Dirigenti per l'anno 2024 .

La riunione si chiude alle ore

per la delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo	Presidente	_____
Dott. Michele Lagioia	Componente	_____
Dott. Angelo Raffaele Caforio	Componente	_____

per le Organizzazioni Sindacali

Michele Jacono	Rappresentante territoriale	CGILFP	_____
Angelo Gurrieri	Rappresentante territoriale	CISL FPS	_____
Francesco Palladino	Rappresentante territoriale	UIL FPL	_____
Carlo Cirasola	Rappresentante Regionale	DIREL	_____

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CCIAA DI BARI**

TRIENNIO 2024-2026

Articolo 1

**Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi
e procedure di applicazione del contratto**

(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo , sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali triennio 2019-2021, si applica ai Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso la Camera di Commercio di Bari.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente della CCIAA di Bari ha validità triennale (2024-2026), rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI normativo o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto qui disciplinato;
3. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente della CCIAA di Bari, salvo diversa disposizione indicata nei singoli articoli, produce i propri effetti dalla sua sottoscrizione definitiva.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
5. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett a). Infatti, le risorse decentrate sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale.
6. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salvo diversa determinazione delle parti stesse.
7. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con la normativa, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
8. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI annuale di

destinazione delle risorse decentrate, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee.

Articolo 2

Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(Art. 35, comma 1, lett. a), del CCNL 16.07.2024)

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione del criterio di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo del 15% delle risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 2016-2018.
3. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

Articolo 3

Retribuzione di posizione

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente.
2. L'Ente camerale, considerando che la sottoscrizione del nuovo CCNL dell'Area Funzioni locali della dirigenza è avvenuta solo il 17 luglio 2024, permane, per l'anno 2024, nella graduazione adottata dall'Ente camerale e confermata con il contratto decentrato integrativo normativo del 15 giugno 2022, fermo restando la necessità di rimodularla secondo le nuove funzioni e i nuovi compiti attribuiti alle Camere di Commercio dalla normativa vigente e dai nuovi dettami contrattuali.
3. In caso di modifica della vigente graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali si procederà all'applicazione dell'istituto del confronto ai sensi dell'art. 34 comma 1 lett. a).
4. Qualora, inoltre, dopo la nuova graduazione, 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 suddetti cambiamenti organizzativi.
5. La retribuzione di posizione del Segretario Generale è regolata dal Contratto individuale e

da norme specifiche.

Articolo 4

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 35, comma 1, lett. b), del CCNL 16.07.2024)

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.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.
3. 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 .
4. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari almeno al 60% del punteggio valutativo individuale.
5. Il valore economico della retribuzione di risultato del Segretario Generale è stabilito dal contratto individuale di lavoro.

Articolo 5

“Correlazione tra indennità di risultato e raggiungimento degli obiettivi”

(art. 4 bis, comma 2 del D.L. n. 13/2023, convertito dalla Legge n. 41/2023)

1. La previsione di cui all'art. 4 bis, comma 2 del D.L. n. 13/2023, convertito dalla Legge n. 41/2023 introduce una correlazione tra riconoscimento della retribuzione di risultato e rispetto dei tempi di pagamento in misura non inferiore al 30%. A tal riguardo si ritiene fare proprie le indicazioni metodologiche proposte da Unioncamere Nazionale pervenute con email del 26 giugno 2023 prot. cam. n. 0110582/E del 14/11/2023 che ha evidenziato l'opportunità di collocare il monitoraggio dei tempi di pagamento a valle del ciclo della performance camerale per consentire una quantificazione effettiva della retribuzione di risultato disponibile:
 - a) individuazione di un obiettivo soglia che rispetti il target rispetto all'indicatore stabilito per legge;
 - b) verifica del livello di raggiungimento del target a cui corrisponde una proporzionale riduzione dell'ammontare teorico massimo della retribuzione di risultato in ragione dell'entità dell'eventuale scostamento;La CCIAA di Bari stabilisce la seguente correlazione:

% retribuzione di risultato	CORRELAZIONE	
30%	Al raggiungimento dell'Obiettivo corrispondente alla percentuale di pagamenti effettuati avvenuta nel rispetto dell'indicatore annuale "ritardo medio dei pagamenti" elaborato dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) secondo la Legge n. 145/2018 graduato come di seguito illustrato:	
	Livello raggiunto rispetto al target	Entità Penalizzazione
	96-99	5%
	91-95	15%
	86-90	25%
	≤ 85	30%

1. Le risorse intere o residue collegate al 30% della retribuzione di risultato connesse all'Obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento di cui alla Legge n. 145/2018 rientreranno a far parte dell'importo destinato al Raggiungimento degli Obiettivi di Performance misurati e valutati secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla CCIAA di Bari e già in vigore.
2. La correlazione di cui al punto 1 sarà applicata a tutti gli incarichi dirigenziali compresi gli incarichi ad interim e l'incarico di Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione (RTPC)
3. La retribuzione di risultato relativa al raggiungimento dell'obiettivo di cui all'art. 4 bis, comma 2 del D.L. n. 13/2023, convertito dalla Legge n. 41/2023 sarà erogata previa verifica del raggiungimento di tale obiettivo da parte dell'organo di controllo di regolarità amministrativo-contabile.

Articolo 6

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. 40 del CCNL 16.07.2024)

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.
6. La retribuzione di risultato effettiva di cui ai commi precedenti sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi formalizzati ricoperti per periodi superiori ad un mese.

Articolo 7

Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali nonché correlazione con la retribuzione di risultato

(Art. 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.07.2024)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, 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 di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.
3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti (elenco non esaustivo):
 - a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- b) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - c) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - d) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
4. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia alla disciplina interna adottata, previo confronto con le organizzazioni sindacali o, quando previsto, da specifica contrattazione integrativa.
 5. In caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti in base alla metodologia di valutazione della performance individuale, è ridotta secondo le seguenti fasce:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione incentivo di performance individuale
Fino a € 1.000,00 a € 4.999,00	0%
Da € 1.001,00 a € 4.999,00	10%
Da 5.000,00 a € 9.999,00	35%
Da € 10.000,00 a € 14.999,00	50%
Da € 15.000,00 a € 17.999,0	75%
Da € 18.000,00 in poi	90%

Articolo 8

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

(Art. 35, comma 1, lett. f), del CCNL 16.07.2024)

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.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dalla Contrattazione Nazionale 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.

3. Secondo le decisioni che il Segretario Generale adotterà di volta in volta in ragione del momento nel quale cade lo sciopero.

Articolo 9

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

(Artt. 31 CCNL 17.12.2020 e 35, comma 1, lett. g), del 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.

Articolo 10

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

(Art. 44 del CCNL 16.07.2024)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Allegato

CAMERA DI COMMERCIO DI BARI		
ATTO DI UTILIZZO FONDO DIRIGENZA PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2024		
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 come modificato dall'art. 39 del CCNL del 16/07/2024		
NORMA CCNL 17.12.2020 CCNL 16.07.2024	Descrizione	Importo
ART. 57 commi 4-5-6 E ART. 39 COMMI 1,2,3	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021. 2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato. 3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.	€ 287.781,80
ART. 57 comma 3 aRT. 39 COMMI 2	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 57 comma 3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione i 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. ART. 39 COMMI 2 Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.	€ 86.334,54
ART. 40 CCNL 16.07.2024	INCARICHI AD INTERIM e RPCT 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. 35, comma 1 lett. c) (Contrattazione integrativa). 3. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.	€ 39.309,53
ART. 43 CCNL 16.07.2024	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, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) (Contrattazione integrativa: materie), con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020. 3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnitcomprensività 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.	€ 0,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE 2024		€ 413.425,87
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE NEL 2024 (DA RINVIARE UNA TANTUM AL 2025)		€ 95.403,00
TOTALE FONDO DIRIGENTI 2024 DELIBERAZIONE N. 109 del 11.09.2024		€ 508.828,87