



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
CCIAA DI BARI
ANNO 2018**

Il giorno ~~23~~ 28/05/2019, alle ore 11,30 presso la Camera di Commercio I.A.A. di Bari, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del presente accordo decentrato integrativo espressa con Deliberazione di Giunta Camerale n 33 del 5 aprile 2019 e visto il controllo di legittimità e di verifica sulla compatibilità dei costi sull'Ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo annualità 2018 sottoscritto il 27 dicembre 2018 con i vincoli di Bilancio che ne ha certificato i relativi oneri ai sensi dell'art. 40 bis del D.Legs. 165/2001 s.m.i. Verbale nr. 3 del 21/02/2019 (prot. cam. n. 10286 del 21/02/2019) si sono riunite le delegazioni trattanti cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti, regolarmente convocata con lettera prot. 66697 del 14/12/2019, per la sottoscrizione definitiva dell'allegato testo di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

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 assente
- Dott. Lasorella Salvatore
- Geom. Savino De Palma assente
- Sig.ra Antonella Sodano
- Rag. Antonio Mincuzzi

Componente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente

per le Organizzazioni Sindacali

- Sig. Antonio Ventrelli Rappresentante territoriale
- dott.ssa Ylenia Anaclerio "
- Rag. Angelo Gurrieri "
- Dott. Antonio Barnabà "
- Dott. Francesco Palladino "
- _____ assente

CGIL FP
CGIL FP
CISL FPS
UIL FPL
UIL FPL
CSA RAL



Premessa

Si rende necessario, con la presente intesa, definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali regolati dal ccnl 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Diventa doveroso sottolineare che il ritardo avuto per la sottoscrizione del presente contratto, discende dalle molteplici incertezze interpretative che sono state oggetto di studio a diversi livelli. Anche Unioncamere (Nazionale) è intervenuta con un ciclo di incontri di approfondimento già avviati nel mese di giugno e terminati nel mese di ottobre. Solo nel mese di Novembre sono giunte indicazioni atte ad uniformare lo schema di costituzione e di Utilizzo del fondo per tutte le camere di commercio.

Tra le varie problematiche particolare menzione merita quella relativa ai differenziali delle progressioni economiche che incrementano il fondo decentrato. Tale incremento è stato ritenuto in contrasto con i vicoli del D.lg. 75/2017. Infatti a tal riguardo si sono espressi i magistrati della Corte dei Conti Puglia (deliberazione 99/2018, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 6 luglio) che hanno ribadito che l'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 si applica anche in rapporto agli aumenti previsti dall'art. 67, comma 2, del C.C.N.L. del personale non dirigente degli enti locali del 21 maggio 2018. Solo in data 9 ottobre 2018 con la Deliberazione N. 19 la Corte dei Conti sezioni delle autonomie si è espressa sugli incrementi del fondo delle risorse decentrate inerenti ccnl funzioni locali e i relativi vincoli di spesa.

In base a quanto su esposto le risorse destinate al salario accessorio dei dipendenti sono strettamente connesse alle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 1.402.619,70 come meglio descritto di seguito, secondo le quantificazioni espresse dall'organo esecutivo dell'ente, nella seduta del 3 dicembre 2018, Deliberazione n. 119 e per mera conoscenza sono di seguito rappresentate;



RISORSE PARTE FISSA			
ICOLA 67 IL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTI PARZIALI	IMPORTO ANNO 2018
	risorse indicate nell'art. 31, co. 2, ccnl 22.1.2004, riferite al 2017 (come certificate dal collegio dei revisori), comprensive di:		
Comma 1			€ 733.151,57
COMMA 1	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e l.e.a.p. (Incluso lo 0,20% monte salari 2001 se destinato, come detto, alle alte professionalità) (1)		-€ 214.200,00
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1 (E=A-B)			€ 518.951,57
COMMA 2 LETT. B)	Importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella Callegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	€ 17.317,50	€ 17.317,50
COMMA 2 LETT. C)	Importo Integrato (13 mensilità) r.l.a. ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2017 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno (2)	€ 12.360,79	€ 12.360,79
TOTALE RISORSE PARTE FISSA (M=E+F+G+H+I+L+LL) =			€ 548.629,86
1. COMMA 456 147/2013	1) decurtazione PARTE stabile	€ 49.517,95	
1. COMMA 236 208/2015	1) decurtazione PARTE stabile	€ 21.546,48	€ 71.064,43
TALE RISORSE PARTE FISSA FONDO 2018			€ 477.565,43

RISORSE PARTE VARIABILE			
ICOLA 67 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTI PARZIALI	IMPORTO ANNO 2018
	quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente (RISPARMI RETRIBUZIONE DI POS PO E AP €9.102,23, INDENNITA' DI COMPARTO 3281,21 per non erogate 23411,47)		€ 1.016.795,22
			€ 35.794,91
TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE			€ 1.052.590,13
1. COMMA 456 147/2013	2) decurtazione parte variabile	€ 97.746,96	
1. COMMA 236 208/2015	2) decurtazione parte variabile	€ 29.788,90	€ 127.535,86
TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE			€ 925.054,27
TALE COMPLESSIVO FONDO 2018			€ 1.402.619,70

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

1. delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
2. delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
3. delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da



considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) av-



verrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In considerazione di quanto sopra, tra le parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021

**CAMERA DI COMMERCIO DI BARI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2018**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1 Ambito di applicazione e norma generale
Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
Articolo 4 Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance
Articolo 5 Personale titolare di posizione organizzativa -Modifica scheda di Valutazione ai fini della retribuzione di Risultato
Articolo 6 Progressioni economiche all'interno delle categorie

**TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Articolo 7 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

5



TITOLO IV

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 9 Criteri per la definizione della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione articolo 67 comma 3 lett. a) CCNL 21.5.2018
- Articolo 10 Smart Working e Telelavoro
- Articolo 11 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 12 Norma finale e transitoria



CAMERA DI COMMERCIO DI BARI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2018

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Bari e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, e per equità e omogeneità di gestione per evitare ogni tipo di discriminazione, con effetti diretti e medesima applicazione - seppur con risorse di bilancio - sul personale "somministrato") a tempo pieno o parziale.

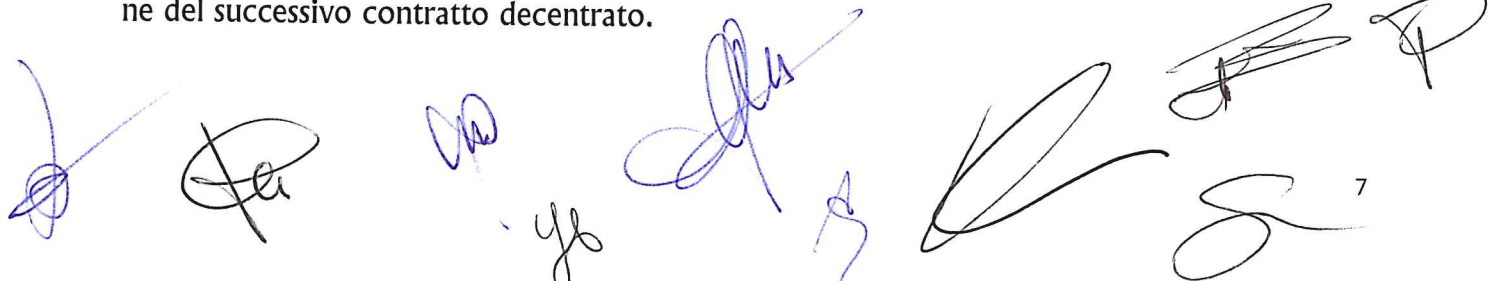
La premessa forma parte integrante del presente accordo.

Articolo 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.



7



TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 3

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse riportate in allegato avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse risponde ai seguenti requisiti.

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa esclusivamente per l'anno 2018 avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:





RISORSE VARIBILI	percentuale
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	Almeno 89%
indennità condizioni di lavoro	Almeno il 3%
compensi per specifiche responsabilità	Almeno il 5%
RISORSE STABILI	percentuale
Progressioni economiche (importo previsto nell'avviso pubblico del 29/12/2017)	€ 23.411,47

Articolo 4 **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

In ragione di quanto affrontato in sede di confronto in data odierna sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", in attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017 che già recepiscono in linea generale i dettami del nuovo CCNL del 21 maggio 2018.

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione della performance individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali assegnati in corso d'anno e individuabili in parte nel piano delle Performance dell'Ente.

Infatti, la Camera di Commercio di Bari ha previsto incrementi correlati a più obiettivi di miglioramento su due fronti:

- α. Performance organizzativa
- β. 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 concorre il personale non



dirigente.

Gli obiettivi operativi - riportati nel piano delle performance e connessi alle risorse di cui all'art. 68 comma 3 lett. i e comma 5 lett. b) - che non sono raggiunti durante l'anno 2018 - così come risultano nella relazione al piano delle performance - incidono sulla riduzione percentuale dell'importo complessivo previsto per la performance organizzativa ai sensi dell'art. art. 68 comma 2 lett.a) del C.C.N.L. del 21/05/2018. Il meccanismo descritto assicura il collegamento tra i risultati della performance organizzativa con il sistema incentivante.

In vista di una revisione del sistema di valutazione della performance per adeguarla ai dettami del CCNL sottoscritto il 21/05/2018, resta confermata l'impostazione di massima per l'anno 2018 della scheda di valutazione della performance individuale; ma al fine di identificarla in modo più incisivo con il nuovo CCNL si precisa che il punteggio attribuito al dipendente in esito alla valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata dai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal sistema di di misurazione della performance individuale.

Si ritiene che nella valutazione relativa al contributo dato alla performance - Quadro A della scheda di valutazione - il dirigente tenga conto dei periodi di assenza rilevanti e determinanti al fine del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi connessi alla produttività individuale.

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 2018, 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 incentivante legato alla produttività individuale 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 =	
<u>Numero Effettivo di dipendenti della categoria X Tabellare di riferimento della categoria X Risorse complessive destinate</u>	
Totale tabellare di riferimento di tutte le categorie	
B	
<u>TOTALE RISORSE DELLA CATEGORIA X PUNTEGGIO RIPARAMETRATO INDIVIDUALE</u>	
TOTALE COMPLESSIVO DELLA CATEGORIA RIPARAMETRATI	

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.

Articolo 5

Personale titolare di posizione organizzativa

modifica scheda di Valutazione ai fini della retribuzione di Risultato

In data 14 novembre 2018 con Determinazione n. 96 sono stati prorogati gli incarichi in essere per il personale titolare di Posizione organizzativa e di Alta Professionalità ai sensi del comma 3 Art. 13 "Area delle posizioni organizzative" del CCNL del 21/05/2018 comparto delle "FUNZIONI LOCALI", con decorrenza dalla data del 17/11/2018 fino al 21/05/2019.



Anche per l'anno 2018, limitatamente al periodo di proroga summenzionato, 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 posizioni, utilizzando – a tal scopo – i risparmi rivenienti da posizioni vacanti.

In sede di sottoscrizione del Contratto decentrato annualità 2017 avvenuta il 23 maggio 2018 le parti hanno concordato che per l'anno 2018 si doveva predisporre 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. All'uopo si approva la seguente formula da inserire ad integrazione nella scheda di valutazione:

$$\frac{\text{Massimo importo della Reribuzione di risultato nella fascia di appartenenza} \times \text{Punteggio ottenuto}}{\text{Massimo punteggio ottenibile nella fascia di appartenenza}}$$

Come da prospetto:

PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA		€ 10.500,00	€ 10.000,00	€ 9.500,00
	punti	retribuzione di risultato	retribuzione di risultato	retribuzione di risultato
Sufficiente: da 60 a 69 = 10% della retribuzione di posizione	60	€ 913,04	€ 869,57	€ 826,09
	61	€ 928,26	€ 884,06	€ 839,86
	62	€ 943,48	€ 898,55	€ 853,62
	63	€ 958,70	€ 913,04	€ 867,39
	64	€ 973,91	€ 927,54	€ 881,16
	65	€ 989,13	€ 942,03	€ 894,93
	66	€ 1.004,35	€ 956,52	€ 908,70
	67	€ 1.019,57	€ 971,01	€ 922,46
	68	€ 1.034,78	€ 985,51	€ 936,23
	69	€ 1.050,00	€ 1.000,00	€ 950,00
	punti	retribuzione di risultato	retribuzione di risultato	retribuzione di risultato
Soddisfacente: da 70 a 79 = 18% della retribuzione di posizione	70	€ 1.674,68	€ 1.594,94	€ 1.515,19
	71	€ 1.698,61	€ 1.617,72	€ 1.536,84
	72	€ 1.722,53	€ 1.640,51	€ 1.558,48
	73	€ 1.746,46	€ 1.663,29	€ 1.580,13
	74	€ 1.770,38	€ 1.686,08	€ 1.601,77
	75	€ 1.794,30	€ 1.708,86	€ 1.623,42
	76	€ 1.818,23	€ 1.731,65	€ 1.645,06
	77	€ 1.842,15	€ 1.754,43	€ 1.666,71
	78	€ 1.866,08	€ 1.777,22	€ 1.688,35
	79	€ 1.890,00	€ 1.800,00	€ 1.710,00
	punti	retribuzione di risultato	retribuzione di risultato	retribuzione di risultato
Eccellente: da 80 a 90 = 20% della retribuzione di posizione	80	€ 1.866,67	€ 1.777,78	€ 1.688,89
	81	€ 1.890,00	€ 1.800,00	€ 1.710,00
	82	€ 1.913,33	€ 1.822,22	€ 1.731,11
	83	€ 1.936,67	€ 1.844,44	€ 1.752,22
	84	€ 1.960,00	€ 1.866,67	€ 1.773,33
	85	€ 1.983,33	€ 1.888,89	€ 1.794,44
	86	€ 2.006,67	€ 1.911,11	€ 1.815,56
	87	€ 2.030,00	€ 1.933,33	€ 1.836,67
	88	€ 2.053,33	€ 1.955,56	€ 1.857,78
	89	€ 2.076,67	€ 1.977,78	€ 1.878,89
	90	€ 2.100,00	€ 2.000,00	€ 1.900,00



Articolo 6

Progressioni economiche all'interno delle categorie

In data 29 dicembre 2017 con pubblicazione sul sito camerale dell'"Avviso di selezione" è stata indetta per l'anno 2018 la procedura selettiva per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di inquadramento professionale nel vigente sistema di classificazione di cui al CCNL 31/03/1999 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, riservata al personale di qualifica non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato in servizio presso la CCIAA di Bari.

Tale procedura è salvaguardata dall'art. 16 comma 10 del CCNL del 21/05/2018 il quale dispone che *"Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL"*

Le parti concordano di procedere a tutti gli adempimenti previsti nell'avviso in tempi brevi e le risorse da destinare a tale istituto rientrano nei valori stabiliti nella dichiarazione congiunta n. 1 del CDI annualità 2017 sottoscritto il 25 maggio 2018 e nell'avviso di selezione pubblicato sul sito camerale il 29 dicembre 2018 nell'importo pari ad € 23.411,47.

L'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle categorie seguirà i criteri e la procedura dell'ultima selezione effettuata.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'

Articolo 7

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccdi a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione secondo quanto disciplinato dall'art. 5 "Politiche di incentivazione del salario accessorio" lettera d) e lettera e) del contratto decentrato integrativo annualità 2017 sottoscritto il 23 maggio 2018.



Articolo 8

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccddi a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione. In riferimento ai compiti aventi i presupposti per il riconoscimento dell'indennità in questione ed agli importi correlati, permane quanto stabilito nell'art. 5 "Politiche di incentivazione del salario accessorio" lettera f) del contratto decentrato integrativo annualità 2017 sottoscritto il 23 maggio 2018.

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

Per il personale con contratto part-time o in aspettativa le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale di presenza in servizio.

Ai fini dell'assenza dal servizio si applica quanto disposto dal nuovo CCNL del 21/05/2018 che all'art. 31 "Permessi retribuiti" e all'art. 32 "Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari" rispettivamente al comma 4 e al comma 3 così dispone: *" Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa".*

Articolo 9

Criteri per la definizione della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione articolo 67 comma 3 lett. a) CCNL 21.5.2018

In base a quanto discusso e concordato nel contratto 2017, anche per l'anno 2018 gli introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, comma 4, l. n. 449/1997 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

TITOLO IV DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 10 Smart Working e Telelavoro

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, oltre all'orario di lavoro flessibile, l'ente attiva gli interventi e gli strumenti dello smart working e del telelavoro domiciliare così come previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Ad esempio, a titolo semplificativo, l'Ente attua il telelavoro quale strumento funzionale alle esigenze di lavoratori portatori di disabilità psico-fisiche da adibire a mansioni tali da consentire il normale svolgimento dell'attività lavorativa (es. centralinisti non vedenti).

Il telelavoro non comporta l'instaurazione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro e non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, ma si realizza attraverso una mera variazione del rapporto stesso che determina una diversa organizzazione del lavoro e una maggiore flessibilità delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'applicazione del telelavoro è regolata da apposito contratto individuale di lavoro.

Articolo 11 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si assicura, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sono individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti con cadenza periodi-



ca ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento sono gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, è tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 12 Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al ccdi annualità 2017 in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro il



21/01/2018 data in cui le organizzazioni sindacali presenteranno una bozza di proposta.

Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 7 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017.

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione (e non delle sole schede di valutazione) ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi.

Le risorse stabili disponibili che non saranno utilizzate nell'anno 2018 saranno riportate quale risorse variabili disponibili nell'anno al 2019 ai sensi dell'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 21/05/2018.

Gli importi delle risorse fisse relative all'annualità 2018 potrebbero essere oggetto di rivisitazione in relazione ad un ulteriore approfondimento di corretta applicazione del Decreto Legge n. 135 del 12/12/2018 *"Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione"*, pubblicato sulla *"Gazzetta Ufficiale"* n. 29 del 14 dicembre 2018, in corso di conversione in Legge.

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).

**TABELLA DI UTILIZZO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2018**

CCIAA BARI		RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2018
RISORSE DESTINATE CCI 2018		IMPORTO
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)		€ 477.565,43
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	
COMMA 1	di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 C.C.N.L. 31.03.1999	-€ 21.266,12
	fondo progressione economica nella categoria	-€ 292.286,59
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	-€ 69.539,49
COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella Callegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella) A CARICO BILANCIO	-€ 17.317,50
RISORSE DISPONIBILI FISSE CCI 2018	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi	€ 77.155,73
IMPIEGHI VARIABILI		
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva	€ 827.297,27
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale	
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)	€ 29.000,00
COMMA 2 LETT. D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 2.300,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	€ 46.600,00
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	€ 19.857,00
IMPIEGHI RISORSE DISPONIBILI FISSE ANNO 2018		
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche	€ 23.411,47



firme

per la parte pubblica

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

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

per le Organizzazioni Sindacali

- Rag. Antonio Ventrelli
- dott.ssa Ylenia Anaclerio
- Rag. Angelo Gurrieri
- Dott. Antonio Barnabà
- Dott. Francesco Palladino
- csa ral

