



CAMERA DI COMMERCIO
BARI

SEGRETERIA GENERALE

Al Collegio dei Revisori

Presidente

Prof. Giuseppe Mongelli

giuseppe.mongelli@legalmail.it

giuseppe.mongelli@mef.gov.it

Componente

dott.ssa Marina Amato

marina.amato@mise.gov.it

marinaamato@pec.it

Componente

dott. Luigi Lorusso

luigi.lorusso1036@pec.commercialisti.it

dott.lorusso1965@gmail.com

OGGETTO: Ipotesi di accordo di “Utilizzo fondo anno 2021 delle risorse finanziarie alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività.

Ai sensi e per gli effetti dell' art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 s.i.m. e dell'art. 81 comma 6 del CCNL relativo al personale del Comparto “Funzioni Locali” - triennio 2016-2018 - sottoscritto il 21/05/2018, si trasmette, al fine di effettuare il controllo di legittimità e di verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata definita in sede di delegazione trattante nella seduta del 24 novembre 2021 con i vincoli di bilancio, la seguente documentazione:

- Relazione illustrativa e Relazione tecnico - finanziaria sull'ipotesi di Utilizzo delle risorse relative al Fondo 2021 per il personale non dirigente della CCIAA di Bari ai sensi della Circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato;
- Allegato alla relazione tecnico finanziaria “Compiti e Funzioni della CCIAA di Bari - Piano di previsione dei costi del personale per le attività aggiuntive – Finanziamento dell'art. 68 comma 3 lett. I) e comma 5 CCNL 21/05/2018 - Fondo Personale non Dirigente anno 2021 ”;
- Copia della deliberazione di Giunta n. 50 del 29/06/2021 quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021;
- Ipotesi di Utilizzo delle risorse relative al Fondo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari anno 2021 sottoscritto il 24 novembre 2021

Si allega, inoltre, ai fini della certificazione da parte di codesto Collegio l'Accordo stralcio del contratto collettivo decentrato integrativo in materia di welfare integrativo triennio 2020-2022

Ai fini di facilitarne il lavoro di consultazione degli atti già posti in essere si allega inoltre:

- Copia del Contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021 della CCIAA di Bari sottoscritto il 18/06/2020,

Cordiali saluti.

SEGRETARIO GENERALE
Presidente della Delegazione Trattante

Avv. Angelo Raffaele Caforio

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005



CAMERA DI COMMERCIO
BARI



Camera di Commercio Industria Agricoltura Artigianato
Bari

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
IPOTESI
DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DEL COMPARTO

anno 2021



INDICE

PREMESSA	pag. 5
RELAZIONE ILLUSTRATIVA	
- MODULO 1: " ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE"	pag. 7
- MODULO II: "ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO"	
A) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo	pag. 9
> Welfare integrativo	pag. 10
B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo	pag. 13
C) Effetti abrogativi impliciti	pag. 14
D) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premiata	pag. 15
E) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	pag. 21
F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance	pag. 22
G) Altre informazioni utili	pag. 23
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA	
- MODULO I: "LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA"	pag. 24
- SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	pag. 25
- SEZIONE II: Risorse variabili	pag. 29
> Ampliamento dei servizi e correlato aumento delle prestazioni del personale in servizio	pag. 31
- SEZIONE III: Decurtazioni del fondo	pag. 34
- SEZIONE IV: > Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	pag. 37
> Sintesi della costituzione del fondo delle posizioni organizzative a carico del bilancio sottoposto a certificazione	pag. 38
- SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	pag. 42



- MODULO II: "MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA"	pag. 43
- SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto decentrato integrativo	pag. 43
- SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal contratto decentrato integrativo	pag. 45
- SEZIONE III: Destinazioni ancora da non regolare	pag. 45
- SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	pag. 46
- SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	pag. 47
- SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale	pag. 47
- MODULO III: "SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE"	pag. 50
- MODULO IV: "COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO"	pag. 51
- SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione	pag. 51
- SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica al consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulti rispettato	pag. 52
- SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo	pag. 53
<u>ALLEGATO ALLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA</u>	
- "COMPITI E FUNZIONI"	pag.1
- "PIANO DI PREVISIONE DEI COSTI DEL PERSONALE PER LE ATTIVITA' AGGIUNTIVE" FINANZIAMENTO DELL'ART. 68 COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 CCNL 21/05/2018	pag.30



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO

ANNO 2021

Premessa

La presente relazione è prevista dall'art. 40 comma 3 – sexies del D.Lgs 165/2001 il quale dispone che a *“corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*. La circolare n. 25 del 19/7/2012 emanata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica ha predisposto uno schema standard al quale la presente relazione si attiene.

La relazione è, quindi, oggetto di esplicita certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies del d.lgs. 165/2001, al quale compete il controllo ai sensi del richiamati dall'art. 81 comma 6 del CCNL 21/05/2018 e previsti dall'art.40 bis del citato d.lgs. n. 165/2001 s.m.i. *“sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori”*.

Per tale scopo l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, corredata dalla relazione illustrativa e di quella tecnico-finanziaria che certificate dallo stesso sono poi inviate, unitamente al testo contrattuale, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione del contratto all'ARAN e al CNEL.

Questa amministrazione il 18 giugno 2020 ha sottoscritto il contratto decentrato integrativo valido per il triennio 2019-2021, recependo tutte le novità apportate dal Contratto Nazionale sottoscritto il 21/05/2018.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, dopo aver effettuato una attenta analisi e verifica di tutta la documentazione, con verbale nr. 2 del 02/04/2020 prot. cam 0024130/E del 07/04/2020 ha provveduto ad esprimere parere favorevole all'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il



personale camerale non dirigenziale per il triennio 2019-2021 e contestualmente ha provveduto a certificare la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio per l'anno 2019.

Nell'anno 2020 il Collegio dei Revisori ha provveduto a certificare l'utilizzo delle risorse per l'anno 2020 e al fine di agevolarne il lavoro si è provveduto ad allegare il contratto decentrato integrativo sottoscritto il 18/06/2020 valido per il triennio 2019-2021 e il verbale del collegio dei revisori relativo all'utilizzo delle risorse finanziarie dell'anno 2019.

Tale passaggio è stato doveroso per consentire al Collegio una analisi dettagliata dell'excurus adottato dall'Ente per la contrattazione decentrata sia dal punto di vista normativo che finanziario.

Alla luce di quanto su esposto, in questa sede si provvede a redigere la Relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria relativa alla quantificazione ed utilizzo delle risorse del fondo per il personale camerale dell'anno 2021, omettendo l'esplicazione della parte normativa del contratto e la dimostrazione dettagliata degli importi connessi alle voci dell'Importo Unico Consolidato (IUC), già ampiamente illustrati nella relazione relativa all'anno 2020.

Il presente documento è quindi composto:

RELAZIONE ILLUSTRATIVA :

Modulo I Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge;

Modulo II Illustrazione dell'articolato del contratto

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di utilizzo del Contratto Decentrato Integrativo anno 2020	24/11/2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 parte giuridica sottoscritto il 18/06/2020 e anno 2021 per la parte economica e accordo stralcio welfare integrativo
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA Presidente: avv. Angelo Raffaele Caforio- Segretario Generale della CCIAA Dirigente: Dott. Michele Lagioia - Settore Gestione Finanziaria, Provveditorato e Personale PARTE SINDACALE (solo sigle) RSU Aziendale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione UIL, CISL, CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto: UIL, CISL, CGIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'Ente Camerale
Materie trattate dal contratto integrativo	Sulla scorta di quanto disposto dall'art. 72 comma 1 del CCNL 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018, nell'annualità 2021 si è discusso in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4) la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti. La contrattazione decentrata ha definito l' "ACCORDO STRALCIO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO" triennio 2020-2022.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno: La certificazione è stata acquisita in sede di quantificazione delle risorse (delibera di giunta n. 50 del 29/06/2021) con verbale dei Revisori dei Conti del 14/09/2021.
	Allegazione Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Si inserirà appena avverrà la certificazione sull'ipotesi di contratto decentrato anno 2021
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? : Piano delle performance 2021-2023 Deliberazione di Giunta n. 7 del 29/01/2021 aggiornato con Deliberazione n. 100 del 27/09/2021
		È stato adottato il programma triennale della trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?: E' stato approvato il Programma triennale della trasparenza e l'integrità 2021 – 2023 con Deliberazione di Giunta n. 25 del 22/03/2021. Il Programma è inglobato al PARAGRAFO 5 del PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?: SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance 2021 sarà validata nei termini di legge

Eventuali osservazioni: **NESSUNA**



MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del comparto "Funzioni Locali" successivamente alla sottoscrizione del CDI annualità 2018, con il quale sono stati definiti in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali di immediata applicazione; nell'anno 2019 si è avviata una fervida e lunga attività di confronto e/o contrattazione con le rappresentanze sindacali, sui vari istituti contrattuali illustrati nel C.D.I. Triennio 2019-2021 e quindi validi anche per l'anno 2021.

Per mera comodità illustrativa si riportano nella seguente relazione l'elenco degli istituti disciplinati rinviando la descrizione degli stessi al CDI sottoscritto il 18/06/2020 allegato alla presente relazione.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di primalità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Art. 12 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità



Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale.

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 22 – Lavoro somministrato

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 24 – Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 27 – Orario multiperiodale

Art. 28 – Smart Working e Telelavoro

Art. 29 – Welfare integrativo

Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

(art. 7, comma 4, lett. t del CCNL 21.5.2018)

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 32 – Campo di applicazione e finalità

Art. 33 – Contingenti di personale

Art. 34 – Comunicazione all'utenza

Art. 35 – Compiti del Responsabile di servizio

Art. 36 – Norme finali

Clausola di salvaguardia

Welfare integrativo

L'art. 72 comma 1 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21.05.2018 per il comparto "Funzioni Locali" prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Il comma 2 del medesimo articolo prevede inoltre che gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per le finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli stessi.

Il CCDI triennio 2019-2021 sottoscritto il 18 giugno 2020 per il personale non dirigente di questa Camera di Commercio all'art. 29 ha dato atto che *"La Camera di Commercio di Bari,*



nei limiti delle disponibilità già stanziata in Bilancio, si impegna a concedere ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di quanto previsto dall'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018.”

Unioncamere nazionale, con email del 6 novembre 2020, ha trasmesso il testo dell'intesa raggiunta con le organizzazioni sindacali CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL sulla questione riguardante la sorte delle Casse mutue del personale camerale, alla luce delle novità contenute nell'art. 72 del C.C.N.L. - Funzioni Locali sottoscritto il 21.5.2018.

Sull'argomento Unioncamere ha fornito una ricostruzione in chiave interpretativa delle norme che nel tempo hanno disciplinato la gestione dei contributi degli Enti camerali alle Casse Mutue ed ha chiarito, fra l'altro, che con l'entrata in vigore dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/5/2018, la concessione al personale dei benefici di natura assistenziale e sociale debba avvenire secondo le modalità ed i criteri definiti esclusivamente dalla citata norma contrattuale; con la conseguenza che per l'erogazione del contributo annuale non potrà più farsi riferimento alle Casse Mutue costituite dal personale, con l'effetto di privare le Mutue di quel ruolo attivo nell'amministrazione delle risorse finanziarie, destinate ai benefici c.d. assistenziali, che le stesse hanno avuto fino a quel momento.

Nella Delegazione trattante del 29 dicembre 2020 le parti hanno dato atto che le risorse per gli anni 2018 e 2019, pur attraverso l'intervento dell'ASCAP, sono state utilizzate secondo le prescrizioni dell'art. 72 del richiamato CCNL 21.5.2018.

Nel Bilancio di esercizio relativo all'anno 2020 approvato con delibera del Consiglio n. 3 del 30/04/2021 - voce “Debiti verso Dipendenti” - e nel Preventivo 2021 approvato con Deliberazione di Consiglio camerale n. 11 del 22/12/2020 e aggiornato con Deliberazione consiliare n. 6 del 30 luglio 2021, sono stati individuati gli importi che la Giunta Camerale ha inteso destinare e prevedere per il Welfare integrativo a favore del personale dipendente così come disciplinato dall'art. 72 del CCNL e dall'art. 29 del CDI del 18/06/2020 rispettivamente per gli anni 2020 e 2021.

Inoltre, con la Deliberazione n. 50 del 29/06/2021 avente per oggetto: “Personale non dirigenziale: “Quantificazione risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021” la Giunta ha deliberato di destinare i “risparmi derivanti dalle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale” e i “risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020” - 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.

La delegazione trattante del 24 novembre 2021 ha discusso l'istituto del welfare integrativo per la CCIAA di Bari approvando un accordo stralcio che si allega alla presente relazione.



B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO

Le risorse messe a disposizione per l'anno 2021 saranno utilizzate nel seguente modo:

CCIAA BARI		RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2021	
RISORSE DESTINATE CCI 2021			IMPORTO
IMPIEGHI FISSI ANNO 2021 (non negoziabili)			€ 513.269,80
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		-€ 254.353,38
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)		-€ 63.882,03
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 C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella) A CARICO BILANCIO		-€ 17.317,50
	quota MASSIMA PRESUNTA DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA PER L'ANNO 2020		-€ 50.000,00
RISORSE DISPONIBILI FISSE CCI 2021	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi		€ 106.450,80
IMPIEGHI VARIABILI IMPIEGHI VARIABILI ANNO 2021 quantificazione delibera di giunta n. 50 del 29/06/2021			€ 850.911,56
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 COMMA 1, ULTIMO PERIODO (B)	importi relative alle risorse po a carico del bilancio non utilizzate nell'anno 2019 rese disponibili dalla amministrazione come risorse variabili		€ 0,00
TOTALE IMPIEGHI VARIABILI IMPIEGHI VARIABILI ANNO 2021			€ 850.911,56
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018			
COMMA 2 LETT. A)	performance organizzativa 30%	€ 226.863,47	€ 756.211,56
COMMA 2 LETT. B)	performance individuale 70%	€ 529.348,09	
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)		€ 25.000,00
COMMA 2 LETT. D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)		€ 2.500,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità		€ 67.200,00
COMMA 3 LETT. A)	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	2) partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Smmministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	3) progetto excelsior		€ 0,00
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)		€ 0,00
IMPIEGHI RISORSE DISPONIBILI FISSE ANNO 2021			
COMMA 2 LETT. J)	IMPORTO PRESUNTO PROGRESSIONI ECONOMICHE A PARTIRE DALL'ANNO DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'UTILIZZO 2021*		€ 85.160,64



NOTE

* IN INTEGRAZIONE DEL **CAPO III "PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE"** – **Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018) del CCDI triennio 2019-2021

PUNTO 8. La Progressione Economica all'interno della categoria è attribuita nella misura del 50% arrotondata per difetto del personale avente diritto e dell'80% delle risorse disponibili a tale fine.

A conclusione dell'anno 2022 saranno inseriti gli importi spettanti nella tabella e il rispettivo utilizzo sarà effettuato secondo quanto disciplinato dal CCDI triennio 2019-2021 sottoscritto il 18/06/2020 al comma 2 dell'Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge** (art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

*** Gli eventuali risparmi sulla erogazione delle indennità andranno ad aumentare gli importi assegnati alla performance

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Nessuno



D) ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

L'erogazione dei trattamenti economici accessori è collegata ai criteri definiti dal vigente sistema di valutazione sulla base di effettivi incrementi della produttività, di oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e di sviluppo delle competenze professionali.

Si attesta la coerenza di quanto previsto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, come disciplinata dai vigenti sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il CDI ha inteso proporre delle linee guida sottolineando quanto già garantito dall'Ente camerale. Infatti la CCIAA di Bari *“promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti. A tal fine, in base a quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato”* comma 2 dell'art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018) del CDI triennio 2019-2021.

Il modello di misurazione della *performance* ad oggi vigente si ispira a quello della *balanced scorecard*. La scelta è motivata dal fatto che tale modello consente di collegare le strategie della Camera di Commercio barese con la sua gestione operativa, nonché di integrarsi con gli altri sistemi gestionali e di tener conto non solo degli aspetti economico finanziari, ma anche di quelli qualitativi. Detto modello, inoltre, consente la traduzione del quadro strategico in una serie di obiettivi strategici e relativi indicatori di *performance* declinati a cascata a livello organizzativo. Vengono descritte le tipologie di indicatori di *output*, di



efficienza, di efficacia, di qualità e di *outcome*. Viene evidenziata l'importanza della misurazione della *performance* individuale come apporto alla *performance* complessiva, ciò anche per rivisitare il sistema incentivante al fine di potenziare l'adozione di criteri meritocratici nella gestione delle risorse umane. I Responsabili di posizioni organizzative e personale della Camera di Commercio barese sono valutati sulla base di obiettivi loro assegnati anche utilizzando apposite schede di valutazione.

Il Piano della Performance 2021-2023, adottato con Determina Presidenziale n. 7 del 29.01.2021 e aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 100 del 27.09.2021, ha tenuto conto della particolare situazione delineatasi nell'anno in corso, ossia della diffusione, su scala mondiale, dell'epidemia da COVID-19. Invero, il pesantissimo impatto derivante dalla situazione di emergenza epidemiologica sull'intero sistema locale ha imposto un ripensamento delle attività e degli obiettivi già pianificati dall'Ente in quanto, per alcuni di questi ultimi, si è resa necessaria una revisione dei target di riferimento. Inoltre, in base a quanto previsto dalla specifica normativa diretta a fronteggiare la situazione di emergenza nazionale, le Camere di Commercio sono state chiamate a realizzare, nell'anno in corso, specifici interventi volti a contrastare le difficoltà finanziarie delle piccole e medie imprese e a facilitarne l'accesso al credito.

Con le predette deliberazioni di Giunta sono stati assegnati al Segretario Generale gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, così come individuati nel Piano della performance 2021-2023 aggiornato per l'anno 2021, ed è stata demandata allo stesso l'attribuzione degli obiettivi alla dirigenza camerale, con riferimento alle diverse Aree/Settori di competenza.

Con determinazione del Segretario Generale n. 14 del 18.02.2021 e aggiornata con Determinazione n. 109 del 18.11.2021, come da schede di programmazione strategica ed operativa, dettagliate per intervento, nel Piano della performance 2021 - 2023, sono stati assegnati ai Dirigenti camerali gli obiettivi strategici ed operativi tenuto conto della rispettive Area/Settori di competenza, delle risorse e del personale assegnato.

Nel *Documento sul Sistema di misurazione della performance* (adottato con Deliberazione della Giunta camerale n. 1 del 13 gennaio 2011 e aggiornato negli anni 2014, 2020 e 2021, rispettivamente con Deliberazioni della Giunta camerale n. 200 del 19.12.2014, n. 42 del 26.05.2020 e n. 101 del 27.09.2021), oltre agli aspetti precedenti, vengono definiti sinteticamente i soggetti coinvolti e i tempi. In particolare vengono definiti i compiti del Segretario Generale, dei Dirigenti, dei Responsabili di posizioni organizzative, della Giunta



camerale e dell'O.I.V.

I documenti sulla Performance, ed in particolare il *Piano della performance 2021– 2023* sono raccordati con l'organizzazione della Camera di Commercio.

Il Piano della Performance considera gli obiettivi strategici e operativi, gli interventi, gli indicatori e i target.

Nella *Relazione* sulla performance anno 2020, approvata con Determinazione Presidenziale n. 52 del 29.06.2021, validata dall'OIV in data 30.06.2021, viene fornita rendicontazione, ex post, dei risultati confrontati con i relativi target individuati.

Nel Piano della performance 2021 - 2023 per l'anno 2021 sono individuati gli obiettivi strategici ed i relativi obiettivi operativi su 4 Aree di intervento:

Competitività e sviluppo delle imprese;

Regolazione dei Mercati;

Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo;

Servizi Istituzionali e Generali delle Amministrazioni Pubbliche.

Ciò assicura la coerenza strutturale tra aree di intervento, obiettivi strategici ed obiettivi operativi. Per ciascun obiettivo strategico sono individuati il Settore e le Risorse umane coinvolte rispetto alla struttura organizzativa. Gli obiettivi, gli indicatori e i target sono assegnati alle varie unità organizzative in maniera abbastanza omogenea. Le risorse assegnate alle varie strutture operative sono anche legate agli obiettivi assegnati alle stesse.

Il Segretario Generale ha operato secondo le esigenze legate al ciclo della performance. Ciò, sia in occasione della distribuzione delle risorse del budget direzionale, che negli aggiustamenti periodici nella distribuzione delle unità di personale tra le varie posizioni organizzative.

Gli obiettivi sono stati assegnati dalla dirigenza, ai titolari di Posizione Organizzativa e quindi ai Responsabili ed al personale.

Nei documenti sulla performance gli obiettivi di *outcome* sono connessi a quelli degli obiettivi strategici e a agli obiettivi operativi.

Come già detto, per ciascun obiettivo strategico o operativo sono indicate le strutture e i Responsabili delle stesse cui gli obiettivi sono assegnati. Ciò dà luogo ad una coerenza e ad un pieno collegamento tra la valutazione della performance organizzativa e quella individuale.



Per il personale dipendente non dirigente **titolare di posizione organizzativa**, al fine della valutazione della performance individuale, verranno presi in considerazione, a seconda della categoria di appartenenza, differenti parametri.

In particolare, secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione ogni dipendente è valutato dal Dirigente del Settore nel quale lo stesso è incardinato, con il supporto della P.O. di riferimento.

Il punteggio attribuito a ciascun dipendente è espresso in base 100 e tiene conto di due componenti:

- la valutazione dei risultati, ossia il conseguimento degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza (Settore, Servizio, Ufficio o eventualmente gruppo di lavoro costituito ad hoc), calcolati sulla base della media percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Dirigente del Settore;
- i comportamenti tenuti dai dipendenti stessi per conseguire i risultati prefissati, ovvero la valutazione dei comportamenti.

La costruzione della scheda di valutazione individuale tiene conto del differente peso attribuito alle due suindicate componenti, ed in particolare:

- Dipendenti di categoria C e D:

Performance organizzativa (peso 30%) - Performance individuale (Peso 70%)

- Dipendenti di categoria A e B:

Performance organizzativa (peso 20%) - Performance individuale (Peso 80%)

ai fini della performance individuale i fattori da considerare per i **dipendenti di categoria D** sono i seguenti:

- 1) *qualità del contributo alla performance* dell'unità organizzativa di appartenenza (Settore, Servizio e/o Ufficio);
- 2) *puntualità e precisione* nell'espletamento dei compiti affidati e delle funzioni, intesa come impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace;
- 3) *capacità di interpretare ed applicare le normative*, intesa come grado di conoscenze professionali e/o specialistiche in materie tecnico-giuridiche;
- 4) *autonomia nelle decisioni*, intesa come capacità di individuare, con spirito critico,



l'esistenza di problematiche nella ordinaria gestione del lavoro, capacità di proporre adeguati miglioramenti, anche di grande entità, per conseguire rapidamente i migliori risultati nel minor tempo e con la maggiore efficacia possibile;

5) *attitudine organizzativa e gestionale*, intesa come capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate, capacità di motivare le persone facendo uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto;

6) *capacità di analisi e risoluzione di problematiche*, intesa come capacità di focalizzare problematiche nuove e inattese, capacità di valutare il loro grado di complessità e di proporre soluzioni adeguate;

7) *disponibilità allo svolgimento di compiti di diversa tipologia e trasversali*, intesa come capacità di diversificare e sviluppare competenze che comportino allargamento e arricchimento dei compiti assegnati e come disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e a svolgere, in caso di necessità, attività normalmente non richieste dalla posizione;

8) *consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione*, intesa come capacità di interpretare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione senza personalizzazioni o protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali e d'ufficio, anche in presenza di mutamenti organizzativi e tecnologici;

9) *capacità di cooperazione e team working*, intesi come capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente;

10) *orientamento all'utenza*, inteso come capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio

Per il personale di **categoria C** i fattori da considerare sono invece i seguenti:

1) *qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza* (Settore, Servizio e/ Ufficio);

2) *puntualità e precisione nell'espletamento dei compiti affidati e delle funzioni*, intesa come impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace;

3) *orientamento all'utenza*, inteso come capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto



delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio;

4) *efficienza, intesa capacità di eseguire i compiti assegnati*, intesa in termini di affidabilità, tempestività, completezza, qualità, ecc;

5) *flessibilità e capacità di adattamento*, intesa come capacità di modulare il proprio ruolo in funzione delle necessità e contingenze, adattamento ai mutamenti operativi e organizzativi, disponibilità a svolgere compiti nuovi e a sostituire i colleghi, propensione all'utilizzo di nuove tecnologie e procedure di lavoro;

6) *autonomia operativa*, intesa come capacità di assolvere al compito senza la supervisione e l'impulso continuo del responsabile sovraordinato;

7) *capacità di cooperazione e team working*, intesi come capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente;

8) *livello di responsabilità assunta* in relazione al ruolo ricoperto;

9) *rispetto dei tempi e delle scadenze*, intesi come capacità di rispettare le scadenze richieste, fissate da normative o stabilite dall'Amministrazione, in riferimento alle mansioni attribuite, sia in condizioni di normalità, sia in quelle di emergenza;

10) *consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione*, intesa come capacità di interpretare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione senza personalizzazioni o protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali e d'ufficio, anche in presenza di mutamenti organizzativi e tecnologici

Infine, per il personale di **categoria A e B**, sono fattori da considerare:

1) *qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza* (Settore, Servizio e/o Ufficio);

2) *capacità di cooperazione e team working*, intesi come capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente;

3) *precisione nell'espletamento dei compiti affidati*, intesa come impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace;

4) *orientamento all'utenza*, inteso come capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli



qualitativi del servizio;

5) *efficienza*, intesa capacità di eseguire i compiti assegnati, intesa in termini di affidabilità, tempestività, completezza, qualità, ecc;

6) *flessibilità*, intesa come capacità di modulare il proprio ruolo in funzione delle necessità e contingenze, adattamento ai mutamenti operativi e organizzativi, disponibilità a svolgere compiti nuovi e a sostituire i colleghi, propensione all'utilizzo di nuove tecnologie e procedure di lavoro;

7) *autonomia operativa*, intesa come capacità di assolvere al compito senza la supervisione e l'impulso continuo del responsabile sovraordinato;

8) *conoscenze e competenze tecniche*, in relazione alle mansioni svolte;

9) *rispetto dei tempi e delle scadenze*, intesi come capacità di rispettare le scadenze richieste, fissate da normative o stabilite dall'Amministrazione, in riferimento alle mansioni attribuite, sia in condizioni di normalità, sia in quelle di emergenza;

10) *consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione*, intesa come capacità di interpretare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione senza personalizzazioni o protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali e d'ufficio, anche in presenza di mutamenti organizzativi e tecnologici.

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

La Relazione sulla performance 2021, sarà oggetto di validazione da parte dell'OIV, e terrà conto dei contenuti previsti dalle Linee guida Unioncamere, a seguito del protocollo di intesa della stessa con ANAC, già CIVIT.

E) ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AI SENSI DELL'ART. 23 DEL D.LGS. 150/2009 (previsione di valutazione in merito ad esclusione di elementi automatici con l'anzianità di servizio)

In sede di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021, la



contrattazione decentrata ha individuato le linee guida per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, prevedendo l'applicazione dell'istituto dall'anno di sottoscrizione del CDI ossia dal 2020

Nella fase di sottoscrizione dell'Utilizzo delle risorse relative all'anno 2020 la delegazione trattante ha integrato quanto già disciplinato al CAPO III – Progressione Economica Orizzontale - Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (*art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018*) con il “*punto 8) La Progressione Economica all'interno della categoria è attribuita nella misura del 50% arrotondata per difetto del personale avente diritto e dell'80% delle risorse disponibili (risorse stabili – utilizzi consolidati come PEO. Indennità di comparto ecc.)*”

Si fa presente che con Deliberazione N. 49 DEL 29/06/2021 avente per oggetto: “Personale camerale non dirigenziale. C.D.I. (Utilizzo Fondo) anno 2020. Determinazioni” la Giunta camerale ha approvato il Disciplinare sulla “Progressione Economica Orizzontale all'interno della categoria” che ha integrato con una apposita Sezione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della CCIAA di Bari, previa validazione da parte OIV (organismo Indipendente di Valutazione) avvenuta con nota prot. cam. n. 66665 del 30/07/2021.

Tale disciplinare ha posto le nuove basi di valutazione del personale interessato alle progressioni economiche all'interno della categoria

F) RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO IN CORRELAZIONE CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE.

I risultati attesi dai dipendenti destinatari del presente contratto decentrato sono correlati al conseguimento degli obiettivi specifici previsti dal Piano della performance per il triennio 2021-2023 al quale si rimanda. In particolare il miglioramento e l'ampliamento dei servizi offerti sono strettamente legati al maggiore impegno profuso dagli stessi dipendenti.

I progetti di miglioramento e mantenimento dei servizi individuati dall'Ente, tenuto conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione per il triennio 2021-2023, si possono raggruppare in correlazione con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione.

Si riportano tali obiettivi - sviluppati per intervento - **nell'allegato** alla presente relazione tecnico finanziaria **“FINANZIAMENTO DELL'ART. 67 COMMA 3 E COMMA 5 LETT.B) DEL CCNL 21/05/2018 FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021”.**



Inoltre, per ognuno dei suddetti obiettivi viene rappresentato il processo di connessione con il finanziamento dell'art. 67 comma 3 e comma 5 lett.b) del ccnl 21/05/2018 .

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI

Nessuna



RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

MODULO I

LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Deliberazione di Giunta Camerale n. 50 del 29/06/2021 nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
RISORSE STABILI	€ 513.269,80
RISORSE VARIABILI	€ 850.911,56
TOTALE	€ 1.364.181,36

Le modalità di determinazione del fondo per le risorse decentrate sono attualmente regolate dall'art.67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del CCNL sottoscritto il 21/05/2018 triennio economico 2016-2018. Il nuovo contratto introduce una serie di novità anche per quanto attiene agli istituti economici, collegandosi al principio di semplificazione e di razionalizzazione previste dalla riforma Madia in materia di pubblico impiego (Dlgs 75/2017) e dalle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'atto di indirizzo (c.d. "direttiva madre") del 6 luglio 2017.

Il comma 1 dell'articolo 67, crea un'unica voce contrattuale che ricomprende le risorse finanziarie aventi le caratteristiche di stabilità, a partire dall'unico importo consolidato riferito all'anno 2003 (in forza del comma 2, primo paragrafo, cit.), unitamente alle risorse successivamente introdotte, sempre con tali caratteristiche, dai contratti dei periodi 2004-05 e 2006-09.

Tale somma di natura fissa, seguendo il dettame dell'ultimo periodo del citato articolo, è stata depurata dell'importo destinato nel 2017 al pagamento delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità.

Il comma 2 lett. b) dell'art. 67 ha previsto, inoltre, che l'importo unico consolidato di cui al comma 1 summenzionato sia integrato dall'anno 2018 di ulteriori importi di natura stabile corrispondenti ai differenziali delle progressioni economiche e all'importo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2017, ai quali si sono aggiunti per l'anno 2021 quelli non più



corrisposti al personale cessato nell'anno 2020.

Le risorse relative alla parte variabile del fondo sono disciplinate dall'art. 67 comma 3. Particolare attenzione merita l'incremento di cui alla lett. d) relativi degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b) del medesimo articolo.

Il fondo per l'anno 2021 ha risposto (come quello dell'anno 2018, 2019 e 2020) al dettame normativo dell'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 che così recita “... *l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*”

Nell'anno 2016 sono state rispettate le disposizioni normative sotto riportate:

- art. 1 comma 456 della legge di stabilità anno 2014 n. 147/2013 che ha disposto la “*cristallizzazione*” degli importi dedotti nell'anno 2014 - secondo le modalità specificate dalla RGS con circolare n. 20 08/05/2015 - pari ad € 147.264,91 da portare in detrazione dalla parte stabile e dalla parte variabile del fondo.
- legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015 n. 208 art. 1 comma 236, con la quale si dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente e secondo le modalità disposte con la Circolare R.G.S. n. 12 del 23 marzo 2016.

MODULO I - SEZIONE I

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

➤ RISORSE STORICHE CONSOLIDATE

Per la descrizione della presente sezione si rinvia a quanto già illustrato ed esplicitato nella relazione tecnica finanziaria relativa all'anno 2020 ricordando che la novità introdotta dal comma 1 dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 stabilisce che a decorrere dall'anno 2018 il fondo delle risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate nell'art. 31 comma 2 del CCNL del 22/01/2004, così come sono state certificate per questa Camera di Commercio dal Collegio dei revisori dei Conti nell'anno



2018, tale importo unico è costituito dall'importo complessivo della parte stabile del fondo 2017 pari € 733.151,57 al netto delle risorse destinate al fondo delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità pari ad € 214.200,00. Tale importo rimane confermato anche per gli anni successivi.

Per una maggiore chiarezza sull'origine dell'aggregazione nell'importo unico consolidato (I.U.C.) si rappresenta di seguito il dettaglio delle singole voci che lo costituiscono.

**RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017
COME CERTIFICATE DAI REVISORI CON VERBALE N.4 DEL 17 APRILE 2018**

NORMATIVA	DESCRIZIONE	Importi parziali	IMPORTO
CCNL 01/04/1999			
art. 14 comma 4	A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. rid. 3% lav. straordinario	€ 1.789,31	
art. 14 comma 3	stabile riduzione del fondo lav. Straordinario: Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale	€ 47.000,00	€ 48.789,31
art. 15 comma 1	LETTERA A) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1996, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati 1) fondo art. 31 comma 2 lett. b),c),d),e) CCNL del 06/07/1995 integrato dall'art.2 CCNL 16/07/1996 2) economie previste dall'art. 1 commi 57/59 legge 662/96 (part-time) 3) Quota pari allo 0,25% del monte salari 1995 art.2 comma 2 CCNL 16/07/1996 di € 3.081.500,27x0,25% 4) quota parte compenso per lavoro straordinario riferito a n. 7 incaricati della funzione dell'area delle posizioni organizzative LETTERA B) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti 1. ex art. 32-1° comma CCNL 1995: 0,5% monte salari del 1993 pari ad € 2.730.231,85 2. Ex art. 3 del CCNL 16/07/1996 0,65% monte salari del 1995 pari ad € 3.081.500,27 LETTERA G) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996 LETTERA H) Risorse indennità di € 774,69 di cui all'art.37 comma 4 del CCNL del 06/07/1995 per l'ex VIII q.f. (detrm. n. 9 del 12/01/1999) LETTERA J) importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo Aumento pari allo 0,52% del monte salari 1997 ammontante ad € 3.593.944,24 LETTERA L) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni - D. Leg.vo 112/1998 Funzioni dell'ufficio metrico Funzioni UFICA	€ 152.219,96 € 0,00 € 7.703,75 € 2.327,41 € 13.651,16 € 20.029,75 € 28.570,05 € 5.422,80 € 18.689,01 € 6.455,71 € 7.089,41	€ 268.609,29
Art. 15 comma 5	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio		€ 109.675,00
CCNL 5/10/2001			
Art.. 4 comma 1	Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza		€ 43.999,33
Art.. 4 comma 2	importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000		€ 49.390,82
CCNL 22/01/2004			
art. 32 comma 1	Incremento del fondo per le risorse decentrate di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (0,62% xM. Salari 2001 € 4.487.725,32)=		€ 27.823,90
art. 32 comma 2	Possibilità di incremento del fondo per le risorse decentrate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora siano rispettati i parametri previsti nel comma 3 del medesimo articolo (0,50% xM. Salari 2001 € 4.487.725,32)=		€ 22.438,62
RISORSE STABILI STORICIZZATE Le risorse stabili costituite secondo le indicazioni dei su indicati articoli sono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi così come recita l'art. 31 comma 2 del CCNL 22/01/2004			€ 570.726,27
art. 32, comma 7	Importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10 del medesimo contratto (alte professionalità) (0,20% xM. Salari 2001 € 4.487.725,32)		€ 8.975,45
TOTALE CONTRATTO 22/01/2004 ALLA DATA DEL 31/12/2003			€ 579.701,72
Art.. 4 comma 2	importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004 fino al 31/12/2016		€ 100.206,76
CCNL 9/5/2006			
art. 4, comma 4	Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza 0,5% del monte salari 2003 (€ 4.681.314,33),		€ 23.406,57
CCNL 11/04/2008			
Art.8 comma 5,	Le Camere di Commercio, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Incremento risorse stabili: 0,60% M. salari 2005 € 4.972.754,00 (rapporto tra spese del personale ed entrate correnti pari a 31,24%) deliberazione di Giunta n. 202 del 15/11/2008		€ 29.836,52
TOTALE FONDO 2017			€ 733.151,57



➤ **IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017**

Dall'importo complessivo della parte stabile del fondo 2017 ai sensi del dettame del comma 1 dell'art. 67 per ricavare l'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (IUC) relativo all'anno 2017, come su esposto si deve procedere a scorporare l'importo destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in quanto tali risorse sono riacquisite al bilancio dell'Ente e dal 2018 tali risorse sono finanziate esclusivamente a carico del bilancio dell'Ente camerale. Nell'importo da scorporare confluiscono anche le risorse per il finanziamento delle alte professionalità € 8.975,45 (pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001) in quanto le stesse sono state utilizzate nell'anno 2017 per gli incarichi di che trattasi. Seguendo lo schema fornito da Unioncamere Nazionale si rileva che IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (IUC) relativo all'anno 2017 è pari ad **€ 518.951,57**.

ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018 (1)		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:		
A	Comma 1	- incrementi ex art. 32, co. 1, CCNL 22.1.2004 (0,62% x M. Salari 2001 € 4.487.725,32) =	€ 27.823,90	€ 733.151,57
		- incrementi		
		a) ex art. 32 cit., comma 2 per le CCIAA comma 4 (0,50% x M. Salari 2001 € 4.487.725,32) nel rispetto del comma 4 (l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti). = ;	€ 22.438,62	
		a) ex art. 32 cit., comma 7 Alta profess.tà - (0,20% del M.salari 2001 € 4.487.725,32) (queste ultime se non utilizzate, nel 2017, per finanziare alte professionalità; in tal caso vanno inserite nella sottostante lett. B);	€ 8.975,00	
		b) ex art. 4, comma 4, ccnl 9.5.2006 0,5% del monte salari 2003 (€ 4.681.314,33), esclusa la dirigenza, poichè la spesa del personale è < 41% delle entrate correnti	€ 23.406,57	
		c) ex art. 8, comma 5, ccnl 11.4.2008 Incremento risorse stabili: 0,60% M. salari 2005 € 4.972.754,00 (rapporto tra spese del personale ed entrate correnti pari a 31,24%) deliberazione di Giunta n. 202 del 15/11/2008	€ 29.836,52	
		- risorse che hanno finanziato quote indennità comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004	€ 0,00	
B	COMMA 1	Art. 4 comma 2: importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004 fino al 31/12/ 2016	€ 149.597,58	-€ 214.200,00
		(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 se destinato, come detto, alle alte professionalità) (1)		
E	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1 (E=A-B)			€ 518.951,57



➤ **INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL 21/05/2018**

Il CCNL del 21/05/2018 prevede, inoltre, sempre all'art. 67 una serie di incrementi stabili che richiamano in particolare voci incrementalmente già previste nei precedenti contratti.

Di tali voci nel fondo 2020 della CCIAA di Bari si è effettuato l'incremento nella parte stabile delle risorse rivenienti dal comma 2 lett. c) “ *dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno*” e specificatamente riferito all'acquisizione della RIA di n 8 cessazioni, pari ad € 9.847,37 che vanno ad aggiungersi a quelle acquisite nel 2018, 2019 e 2020 come di seguito esposto.

COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2017 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 8 cessazioni (2)	€ 12.360,79	€ 35.252,36
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2018 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 5 cessazioni (2)	€ 9.223,37	
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2019 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 5 cessazioni (2)	€ 3.820,83	
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2020 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 8 cessazioni (2)	€ 9.847,37	

Un ulteriore incremento delle risorse stabili è rappresentato da quanto disposto dalla lettera a) del medesimo comma, il quale prevede un incremento pari, su base annua, di Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2015. Le unità di personale per la CCIAA di Bari corrisponde a n. 154 unità. Tale incremento, a decorre dal 2019 è pari ad € 12.812,80:

COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)	€ 12.812,80
------------------	---	-------------

La previsione della lettera b) del medesimo comma conferma, secondo il consolidato orientamento Aran, che il fondo deve essere incrementato, a carico del bilancio, di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data pari ad € 17.317,50.



Art. 67 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 C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	€ 17.317,50
--------------------------	--	-------------

In sintesi la parte stabile del fondo 2021 del personale non dirigente della CCIAA di Bari è rappresentata dal seguente prospetto.

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1 (E=A-B)		518.951,57
COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)	€ 12.812,80
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 C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	€ 17.317,50
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2017 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 8 cessazioni (2)	€ 12.360,79
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2018 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 5 cessazioni (2)	€ 9.223,37
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2019 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 5 cessazioni (2)	€ 3.820,83
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2020 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 8 cessazioni (2)	€ 9.847,37
TOTALE RISORSE PARTE FISSA (M=E+F+G+H+I+L+LL+ EE) =		€ 584.334,23



MODULO I - SEZIONE II **RISORSE VARIABILI**

Le “**Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità**” sono state definite dalla Giunta camerale conformemente alle fonti di finanziamento elencate nell’art. 67 comma 3 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018, come segue:

DESCRIZIONE		IMPORTO
CCNL 21/05/2018 art.67 comma3	lettera a) introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi (dato integrato a consuntivo) € 0,00
		2)partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Somministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi. (dato integrato a consuntivo) € 0,00
		3) progetti espletati al di fuori dell'orario di lavoro e altri compensi € 0,00
	Lettera b) quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	€ 0,00
	Lettera c) risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi ISTAT, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter) (dato da integrare a consuntivo)	€ 0,00
	Lettera d) frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2020, non corrisposte in tale anno	€ 6.378,72
	Lettera e) risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art.67 comma 3 Lettera h) e comma 4	risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa	€ 43.127,33
CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b)	risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione (per le cciaa, in questa fase si veda il comma 10)	€ 928.941,37
CNL 21/05/2018 articolo 68 comma 1, ultimo periodo	quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	0
TOTALE		€ 978.447,42

Ai sensi della Lettera d) del comma 3 dell'art. 67 si sono calcolate le frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2020, non corrisposte in tale anno pari ad € 6.378,72 per n.8



unità di personale cessato.

Il CCNL 21/05/2018 all'art.67 comma 3 Lettera h) e comma 4 disciplina che: *“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”*. Tali risorse sono previste per processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, sussistendo la capacità di spesa del Bilancio camerale.

Nella quantificazione delle risorse variabili anno 2021 - secondo quanto disposto dal punto 4 della deliberazione di Giunta n. 50 del 29/06/2021 è stata data autorizzazione al Segretario Generale ad effettuare l'integrazione delle risorse variabili, da definire in fase di consuntivo, inerenti gli importi (al netto degli oneri riflessi) relativi all'art. 43 della legge 449/97, ossia i compensi incamerati dalla Camera per la partecipazione di alcuni dipendenti camerali alle :

- operazioni a premio;
- Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Somministrazione di Alimenti e Bevande. L'importo è stato riquantificato in riduzione in quanto si è effettuata la verifica dell'attività effettivamente espletata al di fuori dell'orario di servizio;
- Progetto Unioncamere “Excelsior” o altre attività progettuali;
- Partecipazione attività ISTAT per aggiornamento mensile dei prezzi dei prodotti acquistati e venduti dagli agricoltori della provincia di Bari.

In riferimento all'ultimo periodo dell'articolo 68 comma 1) inerente la quota delle risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente, la Giunta camerale al punto n. 5 della Deliberazione n. 50 del 29/06/2021 succitata ha delegato il Segretario Generale a incrementare la parte variabile del fondo 2021 con le risorse residue stabili dell'anno 2020 che si renderanno disponibili e definitive solo dopo aver esplicitato la procedura relativa alla progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2020, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.



AMPLIAMENTO DEI SERVIZI E CORRELATO AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Le risorse di cui all' art 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018 sono destinate all'attivazione di un reale miglioramento quali-quantitativo dei servizi e delle attività in considerazione alle iniziative di miglioramento dei servizi e all'incremento delle attività, così come indicato dai dirigenti delle diverse Aree organizzative in cui è strutturato l'Ente e come previsto nella Relazione Previsionale e Programmatica anno 2021 approvata con deliberazione di Giunta Camerale n. 115 del 09/12/2020 e ratificata dal Consiglio con Deliberazione n. 9 del 22/12/2020 (strettamente correlata all'approvazione del Preventivo Economico 2021) e al Piano delle performance 2021-2023.

Risulta importante evidenziare sull'argomento, che nel corso degli ultimi anni i dipendenti camerali hanno dovuto garantire l'espletamento di nuovi e numerosi servizi, che il legislatore ha attribuito alle Camere di Commercio e che sono stati svolti anche nell'anno 2021.

Gli interventi attivati sono stati nel corso degli anni indirizzati non solo all'aumento dei servizi offerti, ma anche a rendere gli stessi qualitativamente più efficienti. Si segnala, inoltre, che si tratta di nuovi e qualificati servizi che la CCIAA di Bari ha svolto e garantito con efficienza anche nell'anno 2021.

Si comprende come i nuovi compiti disciplinati e attribuiti dalla norma, affinché rappresentassero nel tempo un elemento di maggiore efficienza dell'offerta del servizio sono stati legati ad interventi connessi non solo ad un maggior impegno da parte del singolo dipendente, ma anche da una attenta e pronta organizzazione del lavoro.

Il livello quali-quantitativo del servizio è stato assicurato nonostante la **continua riduzione del personale** a fronte di una pianta organica rivisitata con Deliberazione di Giunta Camerale n. 61 del 19 maggio 2015 di **185** dipendenti a fronte dei precedenti **214** dipendenti (**riduzione di ¼**), che ha richiesto un maggior intervento lavorativo da parte del personale camerale non dirigente in servizio pari a 126 unità **alla data del 01/01/2021** (ridottosi durante l'anno 2021 di ben 8 unità arrivando a 118 dipendenti) che andava ben oltre gli ordinari carichi di lavoro dei rispettivi uffici, dovendo invece sopperire a significative carenze di personale, come evidenziato nella tabella presente.

Dalla tabella che segue si deducono le unità e le relative percentuali di riduzione del personale intervenuta dal 2004 al 2021.



Anno	SEGRETARIO			DIRIGENTI			PERSONALE			Riduz. % su anno precedente	Riduzione % su anno 2004
	A	C	TOT	A	C	TOT	A	C	TOT		
31/12/04	0	0	1	0	0	6	2	2	202	-	-
31/12/05	0	1	0	0	0	6	0	4	198	2,0	2,0
31/12/06	0	0	0	0	0	6	1	8	191	3,5	5,4
31/12/07	0	0	0	0	0	6	0	6	185	3,1	8,4
31/12/08*	1	0	1	0	1	5	1	3	183	1,1	9,4
31/12/09	0	0	1	0	0	5	1	8	176	3,8	12,9
31/12/10	0	0	1	0	0	5	1	5	172	2,3	14,9
31/12/11	0	1	0	0	2	3	4	6	170	1,2	15,8
31/12/12	0	0	0	0	1	2	0	6	164	3,5	18,8
31/12/13**	1	0	1	0	1	1	0	3	161	1,8	20,3
31/12/14	0	0	1	0	0	1	3	3	161	0,0	20,3
31/12/15	0	0	1	1	0	2	0	7	154	4,3	23,8
31/12/16	0	0	1	0	0	2	1	5	150	2,6	25,7
31/12/17	0	0	1	0	0	2	0	8	142	5,3	29,7
31/12/18	0	0	1	0	0	2	0	5	137	3,5	32,2
31/12/2019***	1	1	1	0	0	2	1	4	134	2,2	33,7
31/12/20	1	0	1	0	0	2	0	8	126	6,0	37,6
31/12/2021****	1	1	1	0	0	2	0	8	118	6,3	41,6

* SG a tempo determinato

** Incarico SG a Dr.ssa Partipilo

*** Incarico do SG f.f. All'avv. Vincenzo Pignataro

**** Cessazione segretario Generale f.f. Avv. Vincenzo Pignataro – nomina Segretario Generale avv. Angelo Raffaele Caforio

Durante l'anno 2018 il Decreto Ministeriale del 2 febbraio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.57 del 09/03/2018, oltre a rideterminare le circoscrizioni territoriali, a istituire le nuove camere di commercio e determinare in materia di razionalizzazione delle sedi è intervenuto anche sulla razionalizzazione del personale. All'Art.7 *“Razionalizzazione organizzativa delle camere di commercio”* al comma 1 dispone che *“Sono approvate le dotazioni organiche così come determinate nel piano di cui al comma 3 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 219 del 2016 ed individuate nell'allegato D) che è parte integrante del presente decreto”*.

Nello specifico la Camera di Commercio di Bari è stata prevista la presente dotazione organica:

Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	totale
3	13	27	86	3	8	3	143

Pur con il diminuire del personale la Camera di Commercio di Bari ha comunque garantito, non solo i nuovi servizi delegati dal legislatore, ma anche il mantenimento di risultati positivi sugli obiettivi fissati negli anni passati. A tal proposito si rimanda a quanto esplicitato dal



parere ARAN n. 19528 del 05/06/2015 che rileva come *“gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento possono essere anche **“obiettivi di mantenimento”** di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente(omissis)... con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente”*. Tale principio è stato recepito anche dal nuovo CCNL sottoscritto il 21/05/2018 che all'art. 67 comma 5 lett b) così recita *“alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale...”*.

Si fa inoltre presente, che la riforma del sistema Camerale non ha ridotto le funzioni e le competenze delle CCIAA, anzi il legislatore continua ad assegnarne altre.



MODULO I - SEZIONE III

DECURTAZIONI DEL FONDO

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

Si precisa che la quantificazione del fondo 2016 - adottato con deliberazione di Giunta Camerale n.97 del 28/11/2016 - e punto di riferimento anche per l'anno 2020, ha rispettato i disposti della norma e precisamente quanto previsto:

- dalla legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 che all'art. 1 comma 236 così recita “...*l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.*”
- dalle indicazioni impartite dalla Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016 che esplicitano le modalità da intraprendere nella costituzione dei fondi relativi al trattamento economico accessorio e specificatamente “..... *per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013. Per quanto concerne la riduzione del Fondo in proporzione al personale in servizio si fa presente che la stessa andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio*



nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015.”

Per una migliore rappresentazione della applicazione di quanto stabilito dall'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 si riporta di seguito il prospetto di rappresentazione del rispetto del limite del fondo 2021 con il fondo 2016.

K	CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO CCI ANNUALITA' 2021 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)(K=M+Z-W-Y-YY-YYY)			1.364.181,36
DECURTAZIONI			IMPORTI PARZIALI	IMPORTO ANNO 2021
TOTALE RISORSE FONDO parte fissa			€ 584.334,23	€ 513.269,80
ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	1) decurtazione PARTE stabile	€ 49.517,95		
ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	1) decurtazione PARTE stabile	€ 21.546,48		
TOTALE RISORSE FONDO parte variabile			€ 978.447,42	€ 850.911,56
ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	2) decurtazione parte variabile	€ 97.746,96		
ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	2) decurtazione parte variabile	€ 29.788,90		
KK	AMMONTARE RISORSE DESTINATE NEL 2017 A PP.OO. E A.P.	importo di cui alla lett. B, risorse parte fissa		€ 214.200,00
TOTALE RISORSE FONDO				€ 1.578.381,36
AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2021 non soggette al limite (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl)				
COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)		€ 12.812,80	€ 30.130,30
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 C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)		€ 17.317,50	
COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001		0,00	
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 COMMA 1, ULTIMO PERIODO	quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente		0,00	
TOTALE RISORSE FONDO 2021 SOGGETTE AL LIMITE FONDO 2016				€ 1.548.251,06
X	AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl)			€ 1.565.729,13
TOTALE RISORSE FONDO 2021 € 1.548.251,06< TOTALE FONDO RISORSE 2016 € 1.565.729,13				
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2021 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016 (4)= totale risorse fondo – comma 3 lett. A- e E V			0,00	0,00
TOTALE RISORSE DESTINATE FONDO ANNO 2021				€ 1.364.181,36



MODULO I - SEZIONE IV

SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI FONDO 2021	€ 584.334,23
decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l.147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS)	-€ 49.517,95
decurtazione ai sensi della legge di stabilità 2016 del 28/12/2015 art. 1 comma 236: è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.	-€ 21.546,48
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2021	€ 513.269,80
RISORSE VARIABILI ANNO 2021	€ 978.447,42
decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l.147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS)	-€ 97.746,96
decurtazione ai sensi della legge di stabilità 2016 del 28/12/2015 art. 1 comma 236: è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.	-€ 29.788,90
NESSUNA decurtazione da effettuare nell'anno 2021 ai sensi della APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 : l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2021	€ 850.911,56
TOTALE FONDO ANNO 2021 DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE	€ 1.364.181,36



DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE A CARICO DEL BILANCIO GIÀ SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Alle risorse su costituite sono stati dedotti gli importi relativi al fondino delle Posizioni Organizzative e dell'Alta professionalità così come richiesto dai dettami dell'art. 67 comma 1 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018 *“...omissis...Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”omissis...”*

La Giunta camerale - dopo aver effettuato la concertazione con le organizzazioni sindacali conclusasi con il verbale del 03/06/2019 - con Deliberazione n. 73 del 15/07/2019 ha approvato il "Disciplinare delle Posizioni Organizzative della CCIAA di Bari" nel quale sono stati indicati i criteri da seguire per:

- la loro istituzione,
- la graduazione ai fine della determinazione della relativa retribuzione di posizione
- la disciplina del conferimento, revoca degli incarichi di titolarità .

La Determinazione del Segretario Generale n. 78 del 4 agosto 2015 ha definito la micro-struttura degli uffici della CCIAA di Bari, nell'ambito della organizzazione degli uffici di livello dirigenziale ed intermedio di competenza dell'organo politico ed adottata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 43 del 14/04/2015.

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., rientrando *“nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici”* - *“fatta salva la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti **collettivi di lavoro**”* e in base a quanto stabilito dall'art. 20 comma 1 della legge 580/93 e s.m.i. che attribuisce al Segretario Generale della CCIAA le funzioni di vertice dell'amministrazione di cui all'art. 16 del D. Lgs 165/01 s.m.i.



Il Segretario Generale f.f. con determinazione del n. 56 del 30/08/2019 ha provveduto a:

- istituire le posizioni organizzative di cui all'art. 13, comma 1, lettera a), del CCNL 21/05/2018 elencate all'interno di ciascuno dei sotto riportati settori dirigenziali:

Istituzione delle Posizioni Organizzative

STAFF E PROMOZIONE SEGRETERIA GENERALE
P.O. Servizio Staff di Presidenza e di Direzione
P.O. Servizio Promozione e Sviluppo

GESTIONE FINANZIARIA PROVVEDITORATO E PERSONALE
P.O. Servizio Bilancio
P.O. Servizio Contabilità
P.O. Servizio Provveditorato
P.O. Servizio Gestione delle Risorse Umane

SETTORE ANAGRAFICO CERTIFICATIVO
P.O. Servizio Segreteria del Conservatore
P.O. Servizio Registro Imprese Sezione ordinaria
P.O. Servizio Registro Imprese Sezione speciale
P.O. Servizio Artigianato

SETTORE LEGALE E FEDE PUBBLICA
P.O. Servizio Legale
P.O. Servizio Regolazione Attività economica
P.O. Servizio Attività Ispettive
P.O. Servizio Agricoltura e Statistiche agricole
P.O. Servizio Ambiente

- approvare i criteri di graduazione della retribuzione delle Posizioni Organizzative nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del disciplinare approvato con Delibera di Giunta n. 73 del 15/07/2019.

Specificatamente per ogni criterio è stato individuato un set di valori che concorrono alla definizione, mediante punteggio, del peso della posizione espresso in centesimi. Il punteggio così ottenuto ha consentito di associare ciascuna posizione ad una fascia economica di riferimento individuata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della citata disciplina. L'art. 15, comma 2 del CCNL 21/05/2018 prevede che *“l'importo della retribuzione di*



posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi...” pertanto, al fini della definizione della retribuzione delle singole posizioni organizzative si è tenuto conto del punteggio assegnato in esito all'applicazione e valorizzazione delle singole voci relative ai criteri di graduazione e vengono individuate 11 distinte fasce economiche.

Per ogni fascia è definito un intervallo di valori relativi alla graduazione delle posizioni e un corrispondente valore economico della retribuzione spettante alla posizione.

Si riporta di seguito la tabella di sintesi di seguito riportata.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE STRUTTURATE

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
CRITERI GRADUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Massimo punteggio teorico	SERVIZIO PROMOZIONE E SVILUPPO	SERVIZIO STAFF DI PRESIDENZA E DI DIREZIONE	SERVIZIO BILANCIO	SERVIZIO CONTABILITA'	SERVIZIO PROVEEDORATO	SERVIZIO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	SERVIZIO LEGALE	SERVIZIO REGOLAZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE	SERVIZIO ATTIVITA' ISPETTIVE	SERVIZIO AGRICOLTURA E STATISTICHE AGRICOLE	SERVIZIO AMBIENTE	SERVIZIO REGISTRI DEL CONSERVATORE	SERVIZIO REGISTRO IMPRESE SEZIONE ORDINARIA	SERVIZIO REGISTRO IMPRESE SEZIONE SPECIALE	SERVIZIO ARTIGIANATO
1. complessità organizzativa valutata in relazione ai sotto elencati parametri - MAX 50/100 punti (ogni voce va valutata con punti 1 - 3 - 5)																
numero dei dipendenti coordinati (valore 1 fino a 5, valore 3 da 6 a 10 e valore 5 oltre 10);	5	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	5	3	5	3
complessità e rilevanza connessa alla gestione di più uffici e/o servizi che rientrano nella direzione della posizione; Bassa valore 1, Media valore 3, Alta valore 5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5
complessità dei procedimenti e dei processi gestiti;	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5
rilevanza e frequenza delle decisioni;	5	5	3	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
rilevanza delle relazioni con soggetti interni (Presidente, Giunta, Collegio revisori, ONV, dirigenti, altri utenti interni) e con soggetti esterni (fornitori, associazioni di categoria, enti pubblici e privati), riferita alla numerosità, frequenza e complessità;	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
grado di coinvolgimento nei processi decisionali dell'Ente;	5	5	5	3	3	3	3	5	3	1	3	5	5	3	5	3
complessità specialistica connessa alla posizione (sono valutati gli aspetti giuridici, economici, tecnici, contabili, organizzativi);	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
complessità del supporto fornito ad organi istituzionali politici o tecnici (Giunta, Consiglio, Collegio dei Revisori);	5	3	5	5	5	3	5	5	3	1	1	1	3	1	1	1
grado di coinvolgimento in attività di supporto rivolte ad altri settori dell'ente diversi da quello di appartenenza;	5	3	5	5	5	1	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3
ampiezza della discrezionalità amministrativa connessa alla posizione (valutata in relazione al contenuto tecnico giuridico e alla tempestività dell'adozione/esecuzione degli atti di competenza);	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3
Totale parziale 1:	50	38	46	40	34	36	40	48	34	32	32	36	42	38	44	38
2. rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali - MAX 45/100punti (ogni voce va valutata con punti 1 - 3 - 5 - 7 - 9)																
responsabilità di gestione delle risorse economiche;	9	9	1	3	7	7	7	1	5	7	7	7	5	3	5	3
rilevanza dei procedimenti amministrativi e dei processi operativi presidiati nonché significatività delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione;	9	7	7	5	7	7	9	5	7	7	7	7	7	5	7	5
grado di responsabilità ed autonomia connessa alla posizione ricoperta;	9	7	7	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
responsabilità connessa alla posizione ricoperta (grado e tipologia di responsabilità derivante dal rischio gestionale ed amministrativo, assunto durante l'espletamento delle proprie funzioni, di incorrere in fattispecie di responsabilità e gravità delle connesse conseguenze);	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
livello delle competenze professionali richieste dal ruolo;	9	7	9	7	7	5	7	9	7	7	7	7	7	7	7	7
Totale parziale 2:	45	37	31	27	33	31	37	29	33	35	35	35	33	29	33	29
3. DELEGA DI FIRMA - MAX 5/100 punti (la voce va valutata con punti 1 - 3 - 5 in rapporto alle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna)	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
Totale parziale 3:	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
Totale Generale (1 + 2+3)	100	80	80	70	70	70	80	80	70	70	70	74	80	70	80	70
risultato della graduazione in valore economico	15000	11.000,00	11.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	11.000,00	11.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.500,00	11.000,00	10.000,00	11.000,00	10.000,00
da 45 a 50	8.000	1														
da 51 a 55	8.500	2														
da 56 a 60	9.000	3														
da 61 a 65	9.500	4														
Da 66 a 70	10.000	5														
da 71 a 75	10.500	6														
da 76 a 80	11.000	7														
da 81 a 85	12.000	8														
da 86 a 90	13.800	9														
da 91 a 95	14.900	10														
da 96 a 100	16.000	11														



In data 16 settembre 2019 il Segretario Generale con le Determinazioni dal n. 61 al n. 75 ha effettuato l'affidamento degli incarichi, integrati dagli incarichi ad interim intervenuti con la cessazione dal servizio di alcuni titolari di posizione organizzativa, come esposto nel seguente prospetto:

Centro di costo	Posizioni organizzative strutturate	Dipendente	Provvedimenti di conferimento incarico (dec. 16/09/2019)	retribuzione di posizione valori pieni
SETTORE STAFF E PROMOZIONE SEGRETERIA GENERALE				
R001	P.O. Servizio Staff di Presidenza e di Direzione	Monopoli MT	Determinazione del S.G. n. 61 del 16/09/2019	€ 11.000,00
L002	P.O. Servizio Promozione e Sviluppo	Mastropaolo N interim	Determinazione del S.G. n. 17 del 19/03/2020	€ 11.000,00
				€ 22.000,00
SETTORE GESTIONE FINANZIARIA, PROVVEDITORATO E PERSONALE				
M001	P.O. Servizio Bilancio	Di Ponzio G	Determinazione del S.G. n. 63 del 16/09/2019	€ 10.000,00
M001	P.O. Servizio Contabilità	Sfilio A	Determinazione del S.G. n. 64 del 16/09/2019	€ 10.000,00
M001	P.O. Servizio Provveditorato	Barile C. interim	determinazione n. 16 del 31/03/2020	€ 10.000,00
M001	P.O. Servizio Gestione delle Risorse Umane	Pepe L	Determinazione del S.G. n. 66 del 16/09/2019	€ 11.000,00
				€ 41.000,00
SETTORE LEGALE E FEDE PUBBLICA				
N001	P.O. Servizio Legale	Barile C	Determinazione del S.G. n. 67 del 16/09/2019	€ 11.000,00
N002	P.O. Servizio Regolazione Attività economiche	Di Carlo L	Determinazione del S.G. n. 68 del 16/09/2019	€ 10.000,00
N002	P.O. Servizio Attività Ispettive	Lisena G	Determinazione del S.G. n. 69 del 16/09/2019	€ 10.000,00
N002	P.O. Servizio Agricoltura e Statistiche Agricole	Mininni F	Determinazione del S.G. n. 70 del 16/09/2019	€ 10.000,00
N003	P.O. Servizio Ambiente	Patruno D	Determinazione del S.G. n. 120 del 16/11/2016	€ 10.500,00
				€ 51.500,00
SETTORE ANAGRAFICO				
P001	P.O. Servizio Segreteria del Conservatore	Bruno A	Determinazione del S.G. n. 72 del 16/09/2019	€ 11.000,00
P001	P.O. Servizio Registro Imprese Sezione Ordinaria	Sodano A cessata il 09/02/2021 Bruno A interim	Determinazione del S.G. n. 73 del 16/09/2019	€ 10.000,00
P001	P.O. Servizio Registro Imprese Sezione Speciale	Palladino F	Determinazione del S.G. n. 116 del 30/09/2021	€ 11.000,00
P001	P.O. Servizio Artigianato	Mastropaolo N	Determinazione del S.G. n. 74 del 16/09/2019	€ 11.000,00
			Determinazione del S.G. n. 75 del 16/09/2019	€ 10.000,00
				€ 42.000,00



Nel Contratto Decentrato Integrativo del triennio 2019-2020 sottoscritto Il 18/06/2020 al Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipologie di Lavoro - Capo I - Art. 17 *"Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative"*, così come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Posizione Organizzativa.

Si riporta di seguito la modalità di calcolo per la determinazione della retribuzione di risultato rivista alla luce del nuovo CCNL del 21/05/2018.

Per determinare la retribuzione di risultato si procede alla ripartizione del totale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato in base alle singole percentuali di incidenza sul totale delle retribuzioni di posizione assegnate dall'ente:

(A) Incidenza percentuale individuale PO =
$$\frac{\text{retribuzione di posizione annua individuale}}{\text{importo complessivo retribuzione di posizione}}$$

(B) Retribuzione di risultato individuale massima =
$$\text{totale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato} \times (A)$$

La retribuzione di risultato individuale massima viene poi riparametrata in base al punteggio assegnato dalla scheda di valutazione.

(C) retribuzione di risultato spettante =
$$\frac{B \times \text{valutazione individuale}}{\text{punteggio massimo scheda di valutazione}}$$

Le risorse non distribuite divengono economie di bilancio.

Se ricorrono le condizioni previste dall'art. 16 dell'Ipotesi di Contratto decentrato "Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge", l'importo della retribuzione di risultato non assegnata, viene ridistribuito tra tutti gli altri dipendenti titolari di posizione organizzativa in base alle modalità di calcolo su riportate.

MODULO I - SEZIONE V

RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Non ci sono risorse di tale natura



MODULO II

MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In questo modulo sono rappresentate tutte le poste che sono formalizzate e destinate dal contratto integrativo.

MODULO II - SEZIONE I

DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Alcune poste hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione, in particolare quelle che finanziano istituti di carattere stabile quali le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto.

Quindi, le risorse già impiegate in istituti di carattere stabile sono le seguenti:

IMPIEGHI FISSI ANNO 2021 (non negoziabili)		€ 513.269,80
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	-€ 254.353,35
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	-€ 63.882,03
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 C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella) A CARICO BILANCIO	-€ 17.317,50
	quota MASSIMA PRESUNTA DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA PER L'ANNO 2020	-€ 50.000,00
RISORSE DISPONIBILI FISSE CCI 2018	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi	€ 106.450,80

- **Fondo per la progressione orizzontale**

Esso comprende l'ammontare di tutte le progressioni economiche in godimento al personale in servizio al 1.1.2020 tenuto conto delle progressioni rientrate nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio di alcuni dipendenti nel corso dell'anno 2019, ai sensi dell'art.68, comma 1 del CCNL 21/05/2018.



Si fa presente che alla data odierna non sono state corrisposte le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle categorie per l'anno 2020, che nel propetto di calcolo a livello previdenziale si considerano pari ad € 50.000,00.

- **Fondo per l'indennità di comparto**

Lo specifico fondo per l'indennità di comparto ricalcolato alla data del 1° gennaio 2020 comprende le risorse già destinate al pagamento di tale indennità di cui all'art.33 del CCNL 22/1/2004 – per la quota a carico delle risorse decentrate. Le indennità rientrate nella disponibilità a seguito di cessazione di alcuni dipendenti (art.33, comma 5 del CCNL 22/01/2004) .

- **Differenze degli incrementi contrattuali**

Gli importi calcolati per i differenziali di progressione economica pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria così come stabilito dall'art. 67 comma 2 lett. b).

- **Differenze tra risorse destinate ed impieghi fissi**

Tali risorse, secondo il Contratto nazionale, possono avere una duplice destinazione e specificatamente possono essere utilizzate

- alle progressioni economiche all'interno della categoria;
- come parte variabile nell'anno 2022.

Per l'anno 2021 come è stato per l'anno 2020 le parti hanno concordato di effettuare la progressione economica del 50% arrotondato in difetto del personale avente diritto appartenente alle singole categorie e nell'ambito dell'80% delle risorse disponibili, che nella fattispecie risulta pari ad € 85.160,64 (106.450,80x80%). Le eventuali risorse residue diventeranno parte variabile nell'anno 2022.



MODULO II - SEZIONE II

DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Si riportano di seguito le poste oggetto del contratto decentrato integrativo parte economica per l'anno in corso tenendo presente che la delegazione trattante – in base ai criteri esposti nella relazione illustrativa - ha deciso che la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2021 si articolano come di seguito specificato:

TOTALE IMPIEGHI VARIABILI IMPIEGHI VARIABILI ANNO 2021			€ 850.911,56
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018			
COMMA 2 LETT. A)	performance organizzativa 30%	€ 226.863,47	€ 756.211,56
COMMA 2 LETT. B)	performance individuale 70%	€ 529.348,09	
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)***		€ 25.000,00
COMMA 2 LETT.D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)***		€ 2.500,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità***		€ 67.200,00
COMMA 3 LETT. A)	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	2) partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Sministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	3) progetto excelsior		€ 0,00
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)		€ 0,00

L'art. 68 comma 2 lett. a) e lett. b): Anche per l'anno 2021 permangono i criteri definiti per l'anno 2018 che già recepiscono in linea generale i dettami del nuovo CCNL del 21 maggio 2018.

La contrattazione decentrata ha stabilito che le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli: una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa relativa agli obiettivi dell'area dirigenziale e/o agli obiettivi del servizio di appartenenza pari al 30%.

- L'ulteriore quota parte delle risorse pari al 70% è destinata ad incentivare la performance individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni



lavorative operate dai dirigenti, sia in termini di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati sia in termini di comportamenti attesi (performance individuale).

Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, si avvarrà delle scheda di valutazione come esposte dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente e sinteticamente su esposto.

- **ART. 68 COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES:** tale istituto a partire dal 2020 è stato disciplinato secondo quanto stabilito dall'art. 13 del CDI triennio 2019-2020 al quale si rimanda.
- **ART. 68 COMMA 2 LETT. G):** Questi introiti confermati a consuntivo e 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 fuori dall'orario di lavoro
20% degli importi percepiti	alla produttività del personale camerale

MODULO II - SEZIONE III

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Parte non pertinente



MODULO II - SEZIONE IV

SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONI DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

DESCRIZIONE	IMPORTO
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICATAMENTE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (importi di risorse stabili)	€ 406.819,00
DESTINAZIONI SPECIFICATAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (importi di risorse variabili)	€ 850.911,56
TOTALE	€ 1.257.730,56
Parte stabile disponibile	€ 106.450,80
TOTALE COMPLESSIVO	€ 1.364.181,36

MODULO II - SEZIONE V

DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Non vi sono risorse designate di tale natura.

MODULO II - SEZIONE VI

ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

A) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano a € 513.269,80 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 406.819,00, alle quali devono aggiungersi € 106.450,80 relative a risorse stabili disponibili e utilizzabili per le progressioni economiche all'interno della categoria attribuita nella misura del 50% arrotondata per difetto del personale avente diritto e dell'80% delle risorse disponibili. La parte restante ai sensi dell'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 21/05/2018, sarà riportata quale risorsa variabile disponibile nell'anno 2021. Si rammenta ancora una volta che gli importi riferiti alla parte stabile saranno definiti a compimento delle progressioni economiche all'interno della categoria per gli anni 2020 e 2021.



Si riportano i prospetti riepilogativi che rappresentano l'intero fondo a lordo, comprendendo, quindi, le quote a carico del bilancio in quanto temporaneamente allocate nel capitolo stipendi e le progressioni economiche e la quota dell'indennità di comparto:

COSTITUZIONE FONDO PARTE STABILE	IMPORTO
DESCRIZIONE	
Art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018 RISORSE STORICHE CONSOLIDATE anno 2017	€ 733.151,57
Art 67 comma 1 CCNL 21/05/2018 (a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p.	-€ 214.200,00
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	€ 518.951,57
ALTRI INCREMENTI DI CERTEZZA E STABILITA'	
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) DIFFERENZIALI DI INCREMENTI CONTRATTUALI € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)	€ 12.812,80
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZIALI DI INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 17.317,50
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2017	€ 12.360,79
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2018	€ 9.223,37
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2019	€ 3.820,83
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2020	€ 9.847,37
TOTALE PARTE FISSA FONDO 2021	€ 584.334,23
D) decurtazione ai sensi dell'art. 1 comma 456 legge 147/2013 CRISTALLIZZATA	-€ 49.517,95
TOTALE	€ 534.816,28
E) applicazione legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236	-€ 21.546,48
TOTALE FONDO PARTE FISSA	€ 513.269,80

DESTINAZIONE PARTE FISSA FONDO	IMPORTO
DESCRIZIONE	
ONERI DI RICLASSIFICAZIONE PER IL PRIMO INQUADRAMENTO DI ALCUNE CATEGORIE DI DIPENDENTI	€ 21.266,12
PROGRESSIONI ORIZZONTALI A CARICO FONDO	€ 254.353,35
INDENNITÀ DI COMPARTO A CARICO FONDO	€ 63.882,03
ART. 68 COMMA 2 LETT. B) CCNL 21/05/2018 CCNL 21/05/2018	€ 17.317,50
quota MASSIMA PRESUNTA DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA PER L'ANNO 2020	€ 50.000,00
IMPORTI DA DESTINARE AI SENSI in parte alla progressioni economiche all'interno della categoria e la parte restante a quanto stabilito dall'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 21/05/2018 :Le risorse stabili disponibili che non saranno utilizzate nell'anno di riferimento saranno riportate quale risorse variabili disponibili nell'anno successivo (2022).	€ 106.450,80
TOTALE DESTINAZIONE PARTE FISSA	€ 513.269,80



B) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle normativa vigente in coerenza con le previsioni del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Con riferimento alla performance individuale, ciascun Dirigente compila una scheda di valutazione, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, di ciascuna unità coinvolta nelle attività del Settore di appartenenza.

C) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Si riporta a quanto disciplinato dal contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021 al **CAPO III "PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE" – Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**(*art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018*) *come integrato con il punto del presente contratto* :**PUNTO 8.**

La Progressione Economica all'interno della categoria è attribuita nella misura del 50% arrotondata per difetto del personale avente diritto e dell'80% delle risorse disponibili a tale fine. Inoltre il sistema di selezione è riportato nel disciplinare delle progressioni economiche inserito nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente camerale.

Si fa inoltre presente che con deliberazione n. 49 del 29/06/2021 la giunta camerale al termine di una lunga trattativa con le rappresentanze sindacali ha approvato il Disciplinare sulla "Progressione Economica Orizzontale all'interno della categoria" che ha integrato in una apposita Sezione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della CCIAA di Bari previa validazione dell'OIV come già esposto nella relazione illustrativa.



MODULO III SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

COSTITUZIONE DEL FONDO

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Risorse storiche	FONDO 2020	FONDO 2021	DIFF. 2021-2020	ANNO 2016 per memoria
totale parte stabile fondo anno 2017 (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)	€ 733.151,57	€ 733.151,57	€ 0,00	€ 728.232,11
- risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)	-€ 214.200,00	-€ 214.200,00	€ 0,00	-€ 214.200,00
Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)	€ 518.951,57	€ 518.951,57	€ 0,00	€ 514.032,11
Incrementi contrattuali	FONDO 2020	FONDO 2021	DIFF. 2021-2020	ANNO 2016 per memoria
Incrementi CCNL21/05/2018 art. 67 comma 2 lett.a) e b)	€ 17.317,50	€ 17.317,50	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi CCNL21/05/2018 art. 67 comma 2 lett.a)	€ 12.812,80	€ 12.812,80	€ 0,00	€ 0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	FONDO 2020	FONDO 2021	DIFF. 2021-2020	ANNO 2016 per memoria
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 12.360,79	€ 12.360,79	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 9.223,37	€ 9.223,37	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 3.820,83	€ 3.820,83	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)		€ 9.847,37	€ 9.847,37	€ 0,00
TOTALE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 574.486,86	€ 584.334,23	€ 9.847,37	€ 514.032,11

RISORSE VARIABILI

DESCRIZIONE	FONDO 2020	FONDO 2021*	DIFF. 2021-2020	ANNO 2016 per memoria
CCNL 21/05/2018 ART. 67	€ 980.727,07	€ 978.447,42	-€ 2.279,65	€ 1.047.200,71
Art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 21/05/2018 quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente *	€ 89.266,79	€ 0,00	-€ 89.266,79	€ 135.129,14
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 1.069.993,86	€ 978.447,42	-€ 91.546,44	€ 1.182.329,85

DECURTAZIONI DEL FONDO

	FONDO 2020	FONDO 2021*	DIFF. 2021-2020	ANNO 2016 per memoria
Decurtazione per decurtazione AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013 cristallizzata	€ 147.264,91	€ 147.264,91	€ 0,00	€ 147.264,91
decurtazione legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236 - Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016.	€ 51.335,38	€ 51.335,38	€ 0,00	€ 51.335,38
Ulteriore decurtazione da effettuare nell'anno 2021 ai sensi della APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 : l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	€ 198.600,29	€ 198.600,29	€ 0,00	€ 198.600,29

RISORSE DEL FONDO DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE

		FONDO 2020	FONDO 2021	DIFF. 2020-2019	ANNO 2016 per memoria
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		€ 574.486,86	€ 584.334,23	€ 9.847,37	€ 514.032,11
Decurtazioni PARTE STABILE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013		-€ 49.517,95	-€ 49.517,95	€ 0,00	-€ 49.517,95
decurtazione PARTE STABILE legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236		-€ 21.546,48	-€ 21.546,48	€ 0,00	-€ 21.546,48
Risorse variabili		€ 1.069.993,86	€ 978.447,42	-€ 91.546,44	€ 1.182.329,85
Decurtazioni PARTE VARIABILE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013		-€ 97.746,96	-€ 97.746,96	€ 0,00	-€ 97.746,96
decurtazione PARTE VARIABILE legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236 -		-€ 29.788,90	-€ 29.788,90	€ 0,00	-€ 29.788,90
Ulteriore decurtazione da effettuare nell'anno 2021 ai sensi della APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 :		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		€ 1.445.880,43	€ 1.364.181,36	-€ 81.699,07	€ 1.497.761,67
- risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)		€ 214.200,00			
TOALE FONDO ANNO 2020	€ 1.660.080,43	TOALE FONDO ANNO 2021	€ 1.578.381,36	TOALE FONDO ANNO 2016	€ 1.711.961,67



Si rammenta che per quanto concerne l'incremento della parte variabile ai sensi dell'Art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 21/05/2018 (quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente) tale importo sarà reso disponibile al termine della procedura delle progressioni economiche relative all'anno 2020, come esposto nei moduli precedenti.



MODULO IV COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

MODULO IV - SEZIONE I

ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA CHE GLI STRUMENTI DELLA CONTABILITÀ ECONOMICO – FINANZIARIA DELL'AMMINISTRAZIONE PRESIDIANO CORRETTAMENTE I LIMITI DI SPESA DEL FONDO NELLA FASE PROGRAMMATORIA DELLA GESTIONE

Gli importi relativi al Fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in fase di costruzione del Preventivo (approvato entro il mese di dicembre dell'anno precedente), vengono stimati in conformità alle norme di legge e contrattuali al momento vigenti. A tal riguardo si fa presente che, in linea precauzionale, si è provveduto alla quantificazione del fondo per l'anno corrente senza superare gli importi del fondo per l'annualità 2016, secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75. Una volta quantificato in via estimativa, vengono determinati gli stanziamenti nel Preventivo, nella voce di conto interessata per natura. La copertura del fondo 2021 è stata in prima fase prevista con il Bilancio di previsione approvato con deliberazione del Consiglio n. 11 del 22 dicembre 2020 e con il relativo aggiornamento (delibera del Consiglio n. 6 del 30.07.2021). In corso d'esercizio, la Giunta procede alla costituzione definitiva del Fondo, nel rispetto dei limiti di spesa previsti per l'anno, e procede, se necessario, all'integrazione ovvero alla riduzione delle somme preventivate sulle diverse voci contabili attraverso aggiornamenti del Preventivo.

MODULO IV - SEZIONE II

ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTI RISPETTATO

In fase di chiusura dell'esercizio, l'Amministrazione procede ad iscrivere il costo / debito correlati al Fondo in parola (compresi gli oneri riflessi e fiscali) come quantificato dalla Giunta in sede di costituzione (vedi sopra). Il Fondo quantificato in via estimativa in occasione dell'approvazione del Preventivo non viene preso più in considerazione. In questo modo l'Amministrazione effettua un primo controllo rivolto ad evitare che venga utilizzato, per detto Fondo definitivo, un ammontare di risorse superiore rispetto al limite di spesa (che può essere quello dettato dalla normativa vigente ovvero quello, comunque



inferiore a quest'ultimo, deciso dalla Giunta).

Laddove, nell'anno successivo, in fase di liquidazione delle somme residue al personale dipendente emergessero economie di liquidazione, le stesse avrebbero il seguente trattamento contabile:

I risparmi non più utilizzabili sono stralciati contabilmente e restituiti definitivamente al bilancio camerale come sopravvenienze attive;

I risparmi riutilizzabili secondo la normativa vigente sono riassegnati al fondo produttività del nuovo anno e risulteranno tra i debiti dell'amministrazione verso il personale e verso lo Stato e gli Enti previdenziali ed assistenziali per gli oneri fiscali e riflessi.

Altre verifiche sul rispetto dei limiti di spesa vengono ordinariamente effettuate:

nel corso dell'esercizio, attraverso la verifica del rispetto del principio autorizzatorio del bilancio camerale, sia nella specificazione "qualitativa" che di quella "quantitativa", per cui non possono disporsi spese per oggetti diversi da quelli previsti nelle voci di bilancio o per importi superiori agli stanziamenti o alle disponibilità delle voci stesse. Tale verifica viene condotta ogni volta che viene erogato al personale un elemento della retribuzione che trova finanziamento nel Fondo produttività;

in occasione della chiusura del Bilancio di esercizio;

in occasione della redazione del conto annuale.

MODULO IV - SEZIONE III

VERIFICA DELLE DISPONIBILITA' FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE AI FINI DELLA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO

La copertura viene assicurata in occasione della iscrizione del Fondo produttività nel Preventivo, nonché in ogni suo aggiornamento, assicurando il rispetto del principio del pareggio.

Successivamente, in occasione della stesura della Relazione Tecnico finanziaria ai contratti decentrati, vengono prodotti prospetti illustrativi delle voci del Preventivo / Bilancio che danno copertura agli oneri correlati al Fondo di produttività, come quantificato in via definitiva dalla Giunta camerale.

Facendo seguito a quanto su esposto si rappresenta la copertura degli oneri inerenti l'ipotesi del contratto decentrato del personale non dirigente per l'annualità 2021.



IPOTESI DI C.C.D.I. PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021 SOTTOSCRITTO IL 24 NOVEMBRE 2021 - PROSPETTO COPERTURA ONERI A CARICO DELLE COMPLESSIVE RISORSE DECENTRATE					
PREVENTIVO 2021 E RELATIVO AGGIORNAMENTO		IPOTESI C.C.D.I. ANNO 2021 SOTTOSCRITTA			
A) RISORSE STABILI	ANNO COMPETENZA	CONTO D'ORIGINE		UTILIZZI FISSI	IMPORTI
	2021	321000 - retribuzione ordinaria		oneri di riclassificazione ART.68 CCNL 21.5.2018 Comma 1	21.266,12
	2021	321000 - retribuzione ordinaria		fondo progressione economica nella categoria ART.68 CCNL 21.5.2018 Comma 1	254.353,35
	2021	321010 - indennità comparto fondo		quote indennità comparto art.33, comma 4, lett.b) e c) ccnl 22.1.2004)	63.882,03
	2021	321000 - retribuzione ordinaria		importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria a carico Bilancio ART.68 CCNL 21.5.2018 Comma 2	17.317,50
	2021	321000 - retribuzione ordinaria		Quota massima presunta da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2020	50.000,00
TOTALE RISORSE STABILI	501.763,97				
Differenza fra l'importo delle Risorse Stabili quantificate in via presuntiva in sede di Preventivo 2021 aggiornato e l'importo definito con la quantificazione del Fondo giusta deliberazione N.50 del 29.06.2021, che trova copertura con le economie da stanziamento del Conto 321000 RETRIBUZIONE ORDINARIA	11.505,83	321000 - retribuzione ordinaria		differenza tra risorse destinata ed impieghi fissi	106.450,80
TOTALE RISORSE FISSE	513.269,80			TOTALE UTILIZZI FISSI	513.269,80
B) RISORSE VARIABILI	ANNO COMPETENZA			UTILIZZI VARIABILI	
	2021	321011 - indennità varie fondo camerale	COMMA 2 LETTERA A	performance organizzativa 30%	226.863,47
			COMMA 2 LETTERA B	performance individuale 70%	529.348,09
	2021	321011 - indennità varie fondo	COMMA 2 LETTERA C	Indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)	25.000,00
	2021	321011 - indennità varie fondo camerale	COMMA 2 LETTERA D	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale	2.500,00
	2021	321011 - indennità varie fondo camerale	COMMA 2 LETTERA E) e ART.70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	67.200,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	861.439,73			TOTALE UTILIZZI VARIABILI	€ 850.911,56
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2021	1.374.709,53			TOTALE UTILIZZI	€ 1.364.181,36
				ECONOMIE RISORSE VARIABILI	€10.528,17
				TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2021	€ 1.374.709,53

I dati quantificati giusta deliberazione della Giunta n.50 del 29.06.2021 su indicati trovano copertura nel Preventivo 2021 (delibera Consiglio n. 11 del 22 dicembre 2020) e nel relativo aggiornamento (delibera Consiglio n.6 del 30.07.2021). Il prospetto attesta la disponibilità, nel corso dell'intero esercizio, sulle suddette voci del Preventivo 2021, delle somme a fianco indicate, quantificate e comunicate dal Settore Gestione Finanziaria, Provveditorato e Personale – Servizio Gestione Risorse Umane in sede di approvazione dei predetti documenti contabili, come risulta



dalla documentazione allegata. Le modalità effettive di utilizzazione e destinazione delle predette somme sono di competenza della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa locale.

Relativamente ai risparmi di spesa per lavoro straordinario - pari ad € 4.633,98 - e alle economie per buoni pasto - pari ad € 33.479,85 - relativi all'anno 2020, è stata stanziata la somma complessiva di € 38.113,83, sul conto di budget n. 324000 "Interventi assistenziali", giusta delibera del Consiglio Camerale n. 6 del 30.7.2021 "Approvazione Aggiornamento Preventivo Economico anno 2021 C.C.I.A.A. di Bari".

Le somme stanziate per l'anno 2020 relative al *Welfare* sono state allocate in sede di "Approvazione Bilancio di esercizio 2020" - per l'importo di € 129.576,00 - sul conto Patrimoniale n. 244000 "Debiti v/dipendenti", giusta delibera di Consiglio n.3 del 30.04.2021.

Le somme relative al *Welfare* per l'anno 2021 - pari ad € 129.576,00 - sono stanziate sul conto di budget n. 324000 "Interventi assistenziali", giusta delibera di Consiglio n.11 del 22.12.2020 "Approvazione Preventivo economico 2021."



CAMERA DI COMMERCIO
BARI





CAMERA DI COMMERCIO
BARI





CAMERA DI COMMERCIO
BARI





CAMERA DI COMMERCIO
BARI



IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Angelo Raffaele Caforio

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari
corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228
PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720