

Prima della trattazione dell'argomento si allontana il Consigliere Giovanni Pomarico.

#### DELIBERAZIONE N. 41 DEL 26/05/2020

OGGETTO: Personale camerale non dirigenziale. Autorizzazione alla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021. Destinazione, per l'anno 2019, delle risorse finanziarie alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività.

Il Presidente cede la parola al Segretario Generale f.f. Avv. Vincenzo Pignataro affinché relazioni sull'argomento.

Il Segretario f.f. Avv. Vincenzo Pignataro ricorda che la Giunta con provvedimento n. 34 del 5 aprile 2019 ha provveduto, con riferimento al personale non dirigenziale, alla quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 in applicazione dei vigenti CC.CC.NN.LL. 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009 e dell'ultimo CCNL "Funzioni Locali" sottoscritto il 21/05/2018, nonché delle leggi di limitazione della spesa del personale e specificatamente in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 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."

La Delegazione Trattante, in data 20 dicembre 2019, ha sottoscritto l'"Ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo per il personale camerale non dirigenziale - triennio 2019-2021" recependo tutte le novità apportate dal CCNL del 21/05/2018 e definendo la destinazione, per l'anno 2019, delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le finalità previste, non solo dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali, ma anche dalle leggi di limitazione della spesa del personale.

Tale Ipotesi, corredata dalla "Relazione Illustrativa" e dalla "Relazione tecnico-finanziaria" - ai sensi del vigente C.C.N.L. per il Comparto "Funzioni Locali" e dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009) - con nota prot. n. 16355 del 28/02/2020 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti al fine di effettuare il controllo di legittimità e di verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di Bilancio e la relativa certificazione degli oneri.





Il Collegio dei Revisori dei Conti, dopo aver effettuato una attenta analisi e verifica di tutta la documentazione, con verbale n. 2 del 02/04/2020 acquisito al prot. cam. n. 0024130/E del 07/04/2020 ha provveduto ad esprimere parere favorevole all'"Ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo per il personale camerale non dirigenziale - 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.

Ciò premesso, nel sottoporre all'Organo collegiale detta Ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo e la destinazione, per l'anno 2019, delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, il Relatore evidenzia che occorre autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definitivo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari - triennio 2019-2021 nel testo definito dalla Delegazione Trattante nella seduta del 20 dicembre 2019.

#### LA GIUNTA

- Sentita la relazione del Segretario Generale;
- Visto il vigente Statuto della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari;
- Visti i vigenti CC.CC.NN.LL. del personale del "Comparto Funzioni Locali";
- Richiamata la propria precedente Deliberazione n. 34 del 5 aprile 2019, relativa alla quantificazione delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2019 ammontanti complessivamente ad € 1.442.507,62;
- Constatato che con propria Deliberazione n. 55 del 26/06/2018 avente per oggetto "Delegazione Datoriale: applicazione del CCNL relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018" la Giunta Camerale ha ritenuto procedere alla conferma della composizione della Delegazione datoriale, ricostituita con Deliberazione di Giunta n. 78 del 15/07/2019;
- Vista l'"Ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari - triennio 2019-2021" e la destinazione, per l'anno 2019, delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la







produttività, definite dalla Delegazione Trattante in data 20 dicembre 2019 recependo tutte le novità apportate dal CCNL del 21/05/2018 e secondo le finalità previste, non solo dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali, ma anche dalle leggi di limitazione della spesa del personale;

- Preso atto che il Segretario Generale, con nota prot. n. 16355 del 28/02/2020, ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti la predetta Ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo, corredata dalla "Relazione Illustrativa" e dalla "Relazione tecnico-finanziaria", nella quale sono illustrate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri di bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione;
- Accertato l'esito positivo del controllo sulla compatibilità e legittimità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri effettuata a cura del Collegio dei Revisori dei Conti, giusta verbale n. 2 del 02/04/2020 acquisito al prot. cam. n. 0024130/E del 07/04/2020;
- Visto l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Visto l'art. 71 della Legge n. 133/2008 e s.m.i.;
- Riscontrato che le risorse finanziarie necessarie risultano iscritte nel Bilancio di esercizio 2019, approvato con Deliberazione d'urgenza della Giunta con i poteri del Consiglio camerale n. 17 del 26/05/2019 e in fase di ratifica da parte del Consiglio;
- Visto l'allegato A) "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari - triennio 2019-2021", acquisito agli atti in originale e in copia, che unito al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;
- Valutati positivamente i contenuti di merito di tale Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo e la destinazione, per l'anno 2019, delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, e ritenuto pertanto di assicurare gli istituti contrattati in sede decentrata in quanto rispondenti alle direttive impartite alla Delegazione Trattante per la realizzazione del programma di governo, basate sulle scelte di bilancio e sugli obiettivi previsti ed assegnati dal Piano delle performance;







- Ritenuto quindi necessario provvedere ad autorizzare il Presidente della Delegazione
  Trattante di parte pubblica a sottoscrivere il Contratto Collettivo Decentrato
  Integrativo definitivo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari
   triennio 2019-2021 nel testo definito dalla Delegazione Trattante nella seduta del 20
  dicembre 2019;
- Visto il parere favorevole espresso dalla Dott.ssa Lucia Pepe, Titolare P.O. "Gestione Risorse Umane" che attesta la legittimità dell'istruttoria e di tutti gli adempimenti procedurali;
- Visto il parere favorevole espresso dal dott. Michele Lagioia in veste di Dirigente del Settore Gestione Finanziaria, Provveditorato e Personale;
- Visto il parere di legittimità espresso dall'avv. Vincenzo Pigntaro in qualità di Segretario Generale f.f.;
- A voti unanimi espressi ai sensi di legge, in modalità telematica dai Componenti di Giunta presenti all'adunanza in videoconferenza ed in presenza da quelli in aula,

#### **DELIBERA**

per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati:

1. di esprimere parere favorevole, condividendone integralmente i contenuti, sulla "Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari - triennio 2019-2021" e la destinazione, per l'anno 2019, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - sottoscritta dalla Delegazione Trattante di parte pubblica in data 20 dicembre 2019 - di cui all'*Allegato A*) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e per l'effetto di autorizzare il Presidente della medesima Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del relativo Contratto.

IL SEGRETARIO\GENERALE f.f.

(avv. Vincenzo Pignataro)

(Dott. Alessandro Ambrosi)

IL PRESIDENTE

### IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE CAMERALE NON DIRIGENTE

CAMERA DI COMMERCIO DI BARI **TRIENNIO 2019 - 2021** 

In data 20 dicembre 2019 alle ore 10,15 presso la sede legale della Camera di Commercio di BARI, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione	di parte	pubblica:
----------------	----------	-----------

Avv. Vincenzo Pignataro	S.G. f.f. della CCIAA di Bari	Presidente	P[X] A[]
Dott. Michele Lagioia	Dirigente della CCIAA di Bari	Componente	

#### per la R.S.U. Aziendale

•	Dott. Giovaniello Vito	Componente	P[X]A[]
•	Dott. Turi Samuele	Componente	
	Sig. Lisena Giuseppe	Componente	P[X] A[]
	Dott. Lasorella Salvatore	Componente	P[X] A[]
	Geom. Savino De Palma	Componente	P[X] A[]
	Sig.ra Antonella Sodano	Componente	P[X] A[]
•	Rag. Antonio Mincuzzi	Componente	P[X] A[ ]

#### per le Organizzazioni Sindacali

•	Sig. Luigi Lonigro	Rappresentan	te territoriale	CGIL FP	P[]A[X]
•	sig. Angelo Gurrieri		**	CISL FPS	P[X] A[ ]
•	Dott. Antonello Barnab	a "	66	UIL FPL	P[X] A[]

Al termine della riunione alle ore 13,30, le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019 - 2021.

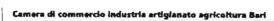
#### Per la delegazione di parte pubblica:

Avv. Vincenzo Pignataro	Presidente
Dott. Michele Lagioia	Componente
per la R.S.U. Aziendale	•
Dott. Giovaniello Vito	Componente
Dott. Turi Samuele	Componente
Sig. Lisena Giuseppe	Componente
Dott. Lasorella Salvatore	Componente
Geom. Savino De Palma	Componente
Sig.ra Antonella Sodano	Componente
Rag. Antonio Mincuzzi	Componente
per le Organizzazioni Sin	dacali

t - B - B - B - B - B - B - B - B - B -		
Sig. Luigi Lonigro	Rappresentar	ite territoriale
sig. Angelo Gurrieri	**	66
Dott Astonalla Damaha	"	26

Dott. Antonello Barnaba

CISL FPS UIL FPL



corso Cayout 2 - 70121 Bari - tel +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228 PEC criaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

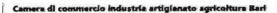




### Indice

indice generale	
PREMESSA5	
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 1 – Oggetto e obiettivi5	
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto6	
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi6	
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE7	
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ7	
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	
Art. 6 – Strumenti di premialità	
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE	
RISORSE	
Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie7	
Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance8	
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE12	
Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche 13	
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 indennitari14	
Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)14	
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 LEGGE17	
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge17	
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE	$\hat{}$
Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale	1
Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	0
e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	1
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI	
LAVORO	0
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato	1
delle posizioni organizzative	لمكر
Art. 19 – Personale comandato o distaccato	7
Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	
Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	1
Art. 22 – Lavoro somministrato	- 1
Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	- 1
Art. 24 – Lavoro straordinario e banca delle ore	
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale	Ĺ
Art. 26 – Piessibilita dell'orario di lavoro24	

ULFRL



Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari corso Cavoux, 2 - 70121 Bari - tet +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228 PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.n - partita NA 02517930729 - codice fiscale 80000350720



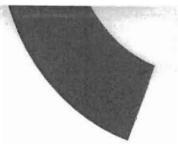


Art. 27 - Orario multiperiodale	25
Art. 28 – Smart Working e Telelavoro	25
Art. 29 – Welfare integrativo	25
Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	25
Art. 31 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	
(art. 7, comma 4, lett. t del CCNL 21.5.2018)	26
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO	
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI	
Art. 32 - Campo di applicazione e finalità	26
Art. 33 – Contingenti di personale	26
Art. 34 – Comunicazione all'utenza	27
Art. 35 - Compiti del Responsabile di servizio	27
Art. 36 – Norme finali	
Clausola di salvaguardia	28

OR AS AS

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari corso Cavour, 2 - 70127 Ban - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228 PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720





#### **PREMESSA**

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio di Bari, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare - per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL - un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Bari, e si basa sui principi:

- 1. di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Bari secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni accessorie;
- 2. di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione" coerenti;
- 3. d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

Nel frattempo la Camera di Commercio di Bari, così come tutte le Camere di Commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Bari ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

Sotto il profilo normativo, inoltre, nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di

gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Camera di commercio Industria artigianato agricoltura E corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel +39 080 2174111 - fax +39 080 2474228

PEC cciaa@ba.legalmail.cam.com.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

Nel frattempo Camera di Commercio di Bari, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare un modello omogeneo e coerente di sistema di valutazione

La presente intesa è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti nella Camera di Commercio e definite dai vigenti CCNL.

#### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

- 1. Il presente contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti
  collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con
  le procedure negoziali stabilite dalla legge.
- 3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 e specificatamente dagli articoli 7, 67, 68, 69, 70.
- 4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono individuate nell'art. 7 comma 2.

#### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti e con contratto di formazione e lavoro, laddove attivati.
- 2. Il presente contratto integrativo ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.

3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con capenza annuale a richiesta delle parti.

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Baricorso Cavour. 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - lan. +36 080 217422

PEC cciaa@ba legalmail.camcom.it - parbia IVA 02517930729 - cpdice fiscale 600003507

A !

4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

#### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
- 2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
- 3. Gli incontri si terranno in tempi congrui, di norma entro 10 gg dalla richiesta avanzata, compatibilmente con le esigenze di servizio

#### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

- 1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
- 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
- 3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

 Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

UL FR

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari corso Cavour 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228

PEC ociaa@loalegalmail.cam.com.it - partita IVA 025/7930729 - codice fiscale 80000350720



# TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

## CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 5 - Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

#### Art. 6 - Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- · premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

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

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a, del CCNL 21.5.2018)

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

 a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

 c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;

e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione/di determinati servizi.

Camera di commercio industria artigianato aggiognare B. corso Cavour. 2 - 70121 Bari - tel. + 39 080 2174111 - ch. + 39 080 0174111 - ch. + 30 080 0174111 - ch.

729 - codice fiscale 800003507

F.

7.1



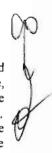
- I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL del 21.5.2018.
- - garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
  - erogare le ulteriori indennità nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio;
  - assicurare che gli importi a titolo di "performance" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
  - riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo
    programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle
    stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che
    possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle
    categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni.
- 4. La destinazione delle risorse deve essere operata preferibilmente all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
- Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente 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.

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari corso Canous, 2 - 70121 Bari - tel. + 39 080 2174111 - fax + 39 080 2174228

torso Carrout, 2: - 70121 Bari - tel. + 39 080 2174111 - fax + 39 080 2174228 PEC. cciaa@ba.legalmail.camcom.n.- partia: NA. 02517930729 - codice fix





premialità.

- 2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualiquantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento e di mantenimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento e allo stesso mantenimeto dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di
- 3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione nonché i conseguenti obiettivi premiali.
- 4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento, oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.
- 5. 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).
  - 6. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
    - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
    - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
    - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
    - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
    - promuovere un riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;

• evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bi corso Cavouc 2 - 70121 8ari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080

PEC cciaa@ba.legalmail.cam.com.it - pariita IVA 02517930729 - codice liscale 80000350

orto fra prestazione

a preparazione

The state of the s

4





- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.
- 7. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
- 8. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
  - → i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
  - → le risorse attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - → la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - → il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione:
    - programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
    - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
    - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
    - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
    - misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
    - esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
    - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
    - refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

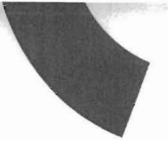
ercio industria artigian

ce fiscale 80000350720

VIL FBL

corso Cavout 2 - 70121 Bani - tel. + 39 (90) 2174111 - fax + 39 (80) PEL cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729





- → la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione;
- → il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
- 9. Nei casi di mobilità interna ovvero passaggi di categoria o di profilo professionale, la valutazione avverrà secondo il criterio di prevalenza ossia avverrà con riferimento al ruolo ricoperto o all'unità di cui il valutato ha fatto parte per il maggior numero di mesi (periodi maggiori a 16 giorni) nel corso dell'anno. Diversamente la valutazione sarà effettuata separatamente dai due valutatori, compilando due diverse schede di valutazione. Nei casi in cui il dipendente sia assegnato a più unità organizzative, ognuno dei dirigenti effettua la valutazione di competenza ed il punteggio finale attribuito al dipendente sarà dato dalla media dei punteggi assegnati.
- 10. Il sistema di valutazione della performance organizzartiva ed individuale, fino all'aggiornamento del SMPP e limitatamente all'anno 2019, si avvarrà della scheda di valutazione già in vigore nelle modalità di seguito specificate:

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari
corso Caven, 2 - 70121 Bari - tel. + 39 080 2174171 - fax + 39 080 2174228

PEC cosa@ba legalmelizamacom.n - paritos NA 02517930729 - codice fisicale 80000350720



_			0.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.0
→	PERFORMA	NCE	ORGANIZZATIVA

1	ρì	T	N	T	[ 4
		•			

QUADRO A:	CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COLLEGATI AL PIANO DELLE PERFORMANCE		
CRITERIO	Valutazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati dal piano delle performance al settore/servizio/ufficio di appartenenza.		
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5-2-2,5-3-3,5-4-4,5 - max 5		
→ PERFO	DRMANCE INDIVIDUALE PUNTI 10		
QUADRO B:	PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE		
CRITERIO	Grado di partecipazione e qualità delle prativhe e/o mansioni affidate		
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5-2-2,5-max 3		
QUADRO C:	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AL CONTESTO LAVORATIVO E ALLA ORGANIZZAZIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI E LEGISLATIVI		
CRITERIO	Capacita' di adattamento al contesto lavorativo e alla organizzazione e di gestione del cambiamento organizzativo e legislativo		
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5- max 2		
QUADRO D:	ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI		
CRITERIO	Capacità di adattamento alle esigenze degli utenti e di collaborazione atra colleghi anche di uffici diversi		
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5- max 2		
QUADRO E :	RESPONSABILITA' E CAPACITA' ORGANIZZATIVA NELLA REALIZZAZIONE DEI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI GESTIONALI		
CRITERIO	Responsabilità gestionale, capacità organizzativa e coinvolgimento operativo		
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5-2-2,5-max 3		

II. Sarà cura del dirigente motivare i punteggi fino 13 con tutti gli elementi utili a rendere noti i margini e fattori di miglioramento del dipendente valutato.

12. Nel caso di ricorso avverso la votazione ottenuta, al contraddittorio presenzierà il responsabile di Posizione Organizzativa laddove presente.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTAL

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi,

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













21.05.2018.

corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL

- 2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
- 3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto - secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione - anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
- 4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
- 5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1º gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa apposita valutazione.
- 6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
  - a) sulla base delle risorse stanziate per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
  - b) il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
  - c) il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1º gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
  - d) secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione della Performance, sono individuati criteri di analiticità ed oggettività nella mappatura delle competenze professionali attese da ciascun specifico profilo nonché criteri di valutazione oggettiva e comparativa delle competenze possedute da ciascun dipendente che potrebbe ottenere una progressione economica alla categoria di inquadramento ed al livello retributivo posseduto;
  - dopo la stipula definitiva del contratto integrativo in cui sono previste, di norma entro il mese di ottobre, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;

corso Cavour, 2 - 70121 Barr - Nel. +39 Q80 2174111 - fax +39 Q80

PEC cciaa@ba.legalmail.camcomcir - partita IVA 02517930729

- n) scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione;
- g) i dirigenti provvedono alla valutazione finale, proponendo al Segretario Generale i nominativi più meritevoli, coerentemente con il numero massimo predefinito per categoria;
- h) analisi finale del Segretario Generale che, sentiti i dirigenti, deve garantire il rispetto di criteri di equità, eventualmente dando la possibilità di modifiche/incrementi aggiuntivi sulla base dei principi individuati dalla metodologia e nell'ambito di un processo valutativo selettivo e delle risorse specificamente destinate alle progressioni economiche per ciascun
- i) le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito pubblicità sull'albo camerale:
- j) il personale coinvolto può ottenere dalla dirigenza, chiarimenti ed eventuali approfondimenti ovvero può portare contributi per il miglioramento della valutazione;
- k) è riconosciuta altresì, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- 1) erogazione delle progressioni economiche, nei limiti e con le tempistiche definite dal sistema di valutazione;
- m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
- 7. In riferimento a quanto previsto dal comma 3 dell'art.16 del CCNL del 21/05/2018, si ritiene che le percentuali di peso dei criteri di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle categorie da adottare ai fini della valutazione sono i seguenti :
  - o risultanze valutazione performance individuale triennio precedente 90%
  - esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento 5%
  - competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi 5%

#### 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. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

- Con il presente contratto integrativo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusiyamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

torso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228 FEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 codice fiscale 800003507





- 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
- 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
- 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
- 8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale.

#### Art. 11 - Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) (art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)

- 1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
- 2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno);
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (benchmark interno).

3. Le parti convengono che il sistema di pesatura, dopo attenta valutazione dei criteri suddetti, possa essere sviluppato come di seguito indicato:

corso Cavour, 2 - 70121 Barl - tel. +39 080 2174111 - fax +39 980 21

PEC cciaa@ba.legalmail.cam.com.it - partita PAA 02517930729 - codiçe fiscale 80000350720





#### a) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONE DI RISCHIO

Le parti ritengono di non individuare situazioni di rischio

#### b) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

- Attività ispettive, svolte in prevalenza e in condizioni sfavorevoli, in ambienti esterni presso imprese, con esposizione ad agenti atmosferici. Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti € 8,00
- attività di front office per i dipendenti autorizzati dalla amministrazione al ricevimento del pubblico € 6,00
- attività caratterizzate da rilevanti e continue scadenze previste dalla norma € 6.00

#### c) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa con esclusione di qualsiasi modalità di pagamento telematico, compete una indennità giomaliera di € 6,00

Ai fini dell'erogazione di tale indennità sono individuate le seguenti figure:

- o Cassiere o vice cassiere, cui sia attribuita la relativa qualifica dal Segretario generale in coerenza con quanto previsto dal DPR 254/2005;
- o agenti contabili, individuati con provvedimento del competente dirigente
- o dipendenti adibiti al front-office che maneggiano valori
- o dipendenti adibitì alla consegna del buono pasto.
- 4. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:
  - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;
  - ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, i valori predeterminati.
- 5. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
- 6. Tale indennità si applica a decorrere dal 1º gennaio 2020, comunque successiva alla sottoscrizione del presente CCDI. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

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

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario ogario di servizio.

era di commercio industria artigianato agricolt

corso Cavour, 2 - 70121 Bari - refl. +3/9 080 2174111 - fax PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.tt - partita IVA 02517936





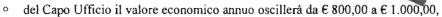
- 2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
- 3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibillità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.
- 5. Per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, l'indennità viene incrementata ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 21.5.2018)

- 1. Sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 che di seguito si rappresentano:
- 2. Può essere riconosciuta nei limiti fissati dal vigente CCNL una indennita per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa) e categoria C;
- 3. i compiti che comportano particolari responsabilità saranno autonomamente individuati dal Dirigente competente, nell'ambito del personale assegnato ad ognuna delle Aree affidate alla propria responsabilità,
- 4. Le posizioni di lavoro relativa al personale di categoria D non titolare di Posizione organizzativa, caratterizzata da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle che integrano il contenuto delle posizioni ricoperte, saranno individuate dal dirigente nella seguente modalità:
  - ai dipendenti inquadrati nella categoria D posizione di accesso D3, ante CCNL del 21/05/2018- ai quali sia stata assegnata, con formale atto documentale (ordine di servizio, determinazione del Segretario Generale o determinazione dirigenziale) la responsabilità di una unità operativa complessa sarà corrisposta una indennità pari ad € 3.000,00;
  - ai dipendenti inquadrati nella categoria D posizione di accesso D1, ante CCNL del 21/05/2018- ai quali sia stata assegnata formalmente la responsabilità di un Ufficio e/o compiti di coordinamento di personale sotto ordinato e/o la responsabilità di uno o più procedimenti sarà corrisposta una indennità pari ad € 2.800,00;
  - ai dipendenti ai quali, pur privi degli atti formali di cui sopra, il Dirigente riconosca l'assunzione di particolari responsabilità di procedimento sarà corrisposta una indennità pari ad € 2.200,00;
- 5. Le posizioni di lavoro relative al personale di categoria C caratterizzate da particolari responsabilità amministrativa e contabile di natura esterna aggiuntive rispetto a quelle che integrano il contenuto delle posizioni ricoperte, saranno individuate dal Dirigente con atti formali in considerazione di attività che comportino assunzioni di responsabilità, ovvero di un sistema di relazioni complesse, in considerazione della carenza nella struttura organizzativa. cui il dipendente è assegnato:

20130 Cavour, 2 - 701/21 Buri - tel +39 080 217/4111 - fax. +39 080 217/4228

EC cciaa@ba.legalmail.camcorx.r - partita IVA 02517930729 - dodice fiscale 80000350720



- del Capo Ufficio e del Capo Servizio il valore economico annuo oscillerà da € 1.100,00 a € 1.300.00.
- 6. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità amministrative e contabili. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifica responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

8. Sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

#### CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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

- 1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
  - Compensi ISTAT

2. gli introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, comma 4, l. n. 449/1997, fermo restando quanto disposto dai regolamenti camerali, saranno distribuiti con con le seguenti modalità:

#### per attività espletate al di fuori dell'orario di lavoro

1. 80% degli importi percepiti

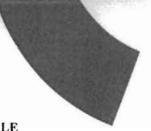
2. 20% degli importi percepiti

al personale che ha svolto l'attività

alla produttività del personale camerale

rcio 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



#### CAPO VI - PREMIO INDIVIDUALE

## Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

- 1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:
  - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuitì al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale che, secondo la scheda in vigore sarà dato da una valutazione superiore a punti 6.
  - la quota massima (non superabile) di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato valutato con il massimo punteggio di performance individuale (in base alla scheda in vigore è di punti 10).
  - la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso massimo del 10% (numero di unità interessate). Il calcolo sarà per difetto per i decimali minori o uguali a 0,50 e per eccesso per quelli uguali e superiori a 0,51, garantendo comunque almeno 1 unità.
  - in caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale l'anno precedente; in caso di ulteriore parità si considereranno nell'ordine le seguenti precedenze:
    - il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente,
    - il sorteggio.

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

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

La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

CHEN

Camera di commercio industria artigianato agricottura Bari corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. - 37 080 2174111 - fax + 39 080 2174288

PEC cciaa@ba.leqaimail.camcom.it - partira lli/ii 02517930729 - codice fiscale 80000350720.

Terri I

of the second





Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65
da € 5.000,00	80

### 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. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21.5.2018)

- 1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
  - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O., in rapporto alle disponibilità del fondo e in una percentuale minima del 15%
  - al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di Commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("performance");
  - c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
  - d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
  - e. i criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
    - l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

M

Camera di commercio industria artiglaggi a agricolturi Bari corso Cavour, 2 - 70121 Ban - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228

PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

- g. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
- h. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
  - responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
  - complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente;
  - estensione temporale dell'incarico conferito;
  - criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
  - · carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
  - · entità del carico di lavoro assunto;
- i. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
  - Piani di razionalizzazione, ai senso dell'art. 16 del d.l. 98/2011.
  - Art. 43 legge 449/1997.
  - · compensi ISTAT
- 2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 16.
- 3. Il Dirigente di Settore o il Segretario Generale procede ad una analisi dei risultati ottenuti dalla Posizione Organizzativa, basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di Ente assegnati e sulla valutazione dell'apporto personale in termini di comportamenti capacità e competenze, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.
- 4. La valutazione finale della prestazione è espressa secondo la scheda di valutazione in vigore alla data di sottoscrizione del CDI e successivamente sostituita da quanto previsto dal Sistema di Misurazione dell'Ente in fase di aggiornamento.

La scheda di valutazione delle performance dei titolari di Posizione Organizzativa in vigore sarà rappresntativa della valutazione della preformance organizzativa e della performance individuale, nella rappresentazione sotto riportata:

Camera di commercio industrie appigianato agricoltura Baki corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +387080 2174111 - fax +39 080 2174228

PEC cciaa@ba legalmail.cam.com it - partita IVA 02517930729 - codict: fiscale: 800003507;20

P/





#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

N.	Elementi di valutazione	Punti
1	Risultati ottenuti sulla performance organizzativa di Settore /servizio	da 0 a 10
	Totale performance individuale	Massimo 10

PERFORMANCE INDIVIDUALE

2	Qualità della prestazione resa	da 0 a 10	
3	Impegno profuso	da 0 a 10	
4	Rapporti esterni ed interni da 0 a 10		
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	da 0 a 10	
6	Grado di flessibilità	da 0 a 10	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	da 0 a 10	
8	Rispetto dei tempi	da 0 a 10	
9	Grado di responsabilità	da 0 a 10	
	Totale performance individuale	Massimo 80	

Totale ge	nerale performance	organizzativa ed individuale	Massimo 90

5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il dirigente di Settore o il Segretario Generale acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato che puo farsi assistere da una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

6. Il Segretario Generale acquisiti gli esiti della valutazione annuale di tutti gli incaricati di posizione organizzativa, al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato, 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 = retribuzione di posizione annua individuale importo complessivo retribuzione di posizione

(B) Retribuzione di risultato individuale massima = totale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato X (A)

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

(C) retribuzione di risultato spettante =

B x valutazione individuale punteggio massimo scheda di valutazione

Le risgree non distribuite divengono economie di bilancio.

amyra di commercio industria artigianato aggitoltura Bari orsp Cavour, 2 - 70121 Bani - tel. +39 080 2174111 -/fxx +39 080 2174228

PEC cciaa@bailegalmail.camcom.it - partita NA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

22

22 /

Se ricorrono le condizioni previste dal precedente art. 16, l'importo della retribuzione di risultato non assegnate, viene ridistrubuito tra tutti gli altri dipendenti titolari di posizione organizzativa in base alle modalità di calcolo su riportate.

In seguito all'applicazione degli art. 13, 14 e 15 del CCNL del 21/05/2018, i quali hanno disciplinato il nuovo assetto dell'istituto delle posizioni organizzative e in considerazione dei relativi conferimenti degli incarichi avvenuti in data 16/09/2019, la retribuzione di risultato esclusivamente per l'anno 2019, sarà erogata nella seguente modalità:

dal 01/01 al 21/05/2019 - il 25% della retribuzione di posizione erogata nel periodo;

dal 16/09/2019 al 31/12/2019 - il 36,87% dell'ammontare dell'iintero fondo rapportato al periodo di riferimento e secondo le stesse modalità di calcolo illustrate dal comma 6 del presente articolo.

Esclusivamente per l'anno 2019, secondo quanto stabilito dalla Giunta Camerale con Deliberazione n. 34 del 05/04/2019, 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 2019", sarà detratto dal fondino delle PO l'importo - da far confluire al fondo della produttività del personale non dirigente - necessario al raggiungimento del limite dell'anno 2016. Infatti, secondo quanto disposto al punto 5 della Deliberazione n. 34 su citata la Giunta autorizza "il "travaso", esclusivamente per l'anno 2019 - ai sensi dell'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018 - di parte delle risorse destinate alle retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative poste a carico del bilancio camerale, sempre del medesimo anno, al fondo dell'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane, secondo gli strumenti di parte variabile dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 e specificatamente comma 3 lett.i e comma 5, fino alla concorrenza massima del limite posto dall'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 e nella garanzia della copertura delle retribuzioni di posizione e di risultato necessarie anche agli affidamenti dei nuovi incarichi attribuiti, previa attivazione del confronto di cui all'art. 5 del CCNL del 21/05/2018 summenzionato".

#### Art. 19 - Personale comandato o distaccato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

 Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### Art. 20 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

 Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari

corso Caveur, 2 - 70121 Bari - Łel. + 39 080 2174111 - fax + 39 080 2174228
PEC. cciaa@ba.legalmal.cam.com.it - gartita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720



### Art. 21 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

- I. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, laddove non vi siano i presupposti di riconoscimento.
- 2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'armo solare.

#### Art. 22 - Lavoro somministrato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

- 1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
- I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
- 3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

## Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 21.5.2018)

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

 situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari

OILTI

corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174224 PEC cciaa@ba legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720 P

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

## Art. 24 – Lavoro straordinario e banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. 0) e s), del CCNL 21.5.2018)

- I. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.
- 2. Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal dirigente, sentito il Segretario Generale che possono confluire nella banca delle ore, non può eccedere il limite individuale di 50 ore, nell'ambito delle risorse assegnate al budget dello straordinario".

## Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 21.5.2018)

- 1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

UL FRL

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 21.5.2018)

 In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti;

Camera di commercio industria artigianato agricottura atril corso Cavoox, 2 - 70121 Bari - fal. + 39 080 2174111 - fax + 39 080 1774228

PEC.cciaa@ba.legaimáil.camcom.it - partira IVA 02517930729 - carice fiscale 80000350720

- 3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano;
  - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

### Art. 27 - Orario multiperiodale

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

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

#### Articolo 28 Smart Working e Telelavoro

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e famigliare, oltre all'orario di lavoro flessibile, l'ente attiva gli interventi e gli strumenti dello smart working e del telelavoro domiciliare così come previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale. Ad esempio, a titolo semplificativo, l'Ente attua il telelavoro quale strumento funzionale alle esigenze di lavoratori portatori di disabilità psico-fisiche da adibire a mansioni tali da consentire il normale svolgimento dell'attività lavorativa (es. centralinisti non vedenti).

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

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

## Art. 29 – Welfare integrativo

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

La Camera di Commercio di Bari, nei limiti delle disponibilità sià stanziate 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.

Le parti convengono di applicare i criteri di ripartizione per tipologia di spesa già utilizzati nel vigente Statuto dell'Associazione socio-culturale di assistenza e previdenza (A.S.C.A.P.) della CCIAA e nel relativo Regolamento applicativo, sempre nel rispetto delle fattispecie previste dal già menzionato art. 72 CCNL 21/05/2018.

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari corso Cavour, 2 - 70121 8ari - tek + 39 080 2174111 - fax + 39 080 2174228

PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it · partita IVA 02517930729 · codice fiscale 80000350720



Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 21.5.2018)

- In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si assicura, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sono individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
- 2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento sono gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
- Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, è tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
- 4. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto del servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 5. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
- 6. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

## Art. 31 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

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

1. Le parti prendono atto che le innovazioni tecnologiche hanno effetto sulla quantità e qualità del lavoro. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente. A tal fine l'Ente individua gli interventi che promuovono il miglioramento delle competenze del personale

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

b) mediantwe l'utilizzo di strumenti tecnologici.

Camera di commercio industria ettigianato agricoltura Bari corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +29 080 2174111 - fax +39 080 2174228

PEC cciaa@ba.legalmail.camcom/t - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

& M

### TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

#### CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

#### Art. 32 - Campo di applicazione e finalità

Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

#### Art. 33 - Contingenti di personale

- Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
- 2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici minimi essenziali nell'ente è il seguente:

SERVIZI AL PERSONALE - versamento di contributi previdenziali e pagamento stipendi	n. 1 DIPENDENTE con delega di firma
SERVIZI ANAGRAFICI - rilascio certificati e visure del registro imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto	- n. I DIPENDENTE con delega di firma per ogni sede camerale
- certificazioni di origine e per l'importazione temporanea di merce (carnet ATA)	- n. 1 DIPENDENTE con delega di firma per ogni sede camerale
- registrazione brevetti	- n. I DIPENDENTE con delega di firma per ogni sede camerale
- deposito bilanci ed iscrizione/modifica atti societari	- n. 2 DIPENDENTI con delega di firma per sede legale e n. 1 DIPENDENTE con delega di firma per ogni altra sede camerale

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bári corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228

PEC cciaa@ba.legalmail.cam.com.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

n occasione ninativi del zione delle

8 %



#### Art. 34 - Comunicazione all'utenza

- Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
- Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma I del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi, con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali nonché delle misure di riattivazione degli stessi.

#### Art. 35 - Compiti del Responsabile di servizio

 I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.

#### Art. 36 - Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.

#### Clausola di salvaguardia

Le parti concordano che:

a) sia data effettiva applicazione al comma 4 dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999 il quale dispone che per i titolari di posizione organizzativa "il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1" del medesimo articolo. Ossia il trattamento accessorio di un dipendente non può essere superiore al minimo importo percepito come retribuzione di posizione e di risultato da un dipendente di categoria D titolare di Posizione organizzativa secondo la pesatura effettuata con Determinazione del Segretario Generale n. 56 del 30/08/2019.

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

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari corso Capout 2 - 70121 Bary 1el - 39 080 2174111 - fax + 39 080 2174228

PEC cciaa@bailegalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - ctodice fiscale 80000358720