



CAMERA DI COMMERCIO
BARI

SEGRETERIA GENERALE

Al Collegio dei Revisori

Presidente

Prof. Giuseppe Mongelli

giuseppe.mongelli@legalmail.it

giuseppe.mongelli@mef.gov.it

Componente

dott.ssa Marina Amato

marina.amato@mise.gov.it

marinaamato@pec.it

Componente

dott. Luigi Lorusso

luigi.lorusso1036@pec.commercialisti.it

dott.lorusso1965@gmail.com

OGGETTO: Ipotesi di accordo dell' "Utilizzo fondo anno 2023 delle risorse finanziarie alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività per il personale non dirigente CCAA Bari".

Ai sensi e per gli effetti dell' art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 s.i.m. e dell'art. 81 comma 6 del CCNL relativo al personale del Comparto "Funzioni Locali" - triennio 2016-2018 - sottoscritto il 21/05/2018, si trasmette, al fine di effettuare il controllo di legittimità e di verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata definita in sede di delegazione trattante nella seduta del 25 novembre 2022 con i vincoli di bilancio, la seguente documentazione:

- Relazione illustrativa e Relazione tecnico - finanziaria sull'ipotesi di Utilizzo delle risorse relative al Fondo 2023 per il personale non dirigente della CCAA di Bari ai sensi della Circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato;
- Allegato alla relazione tecnico finanziaria "Piano di previsione dei costi del personale per le attività aggiuntive – Finanziamento dell'art. 68 comma 3 lett. I) e comma 5 CCNL 21/05/2018 - Fondo Personale non Dirigente anno 2023";
- Copia della deliberazione di Giunta n. 69 del 03/07/2022 quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023;
- Ipotesi di Contratto Decentrato integrativo triennio 2023-2025 sottoscritto il 28 novembre 2023 e Utilizzo delle risorse anno 2023 relative al Fondo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari

Cordiali saluti.

SEGRETARIO GENERALE

Presidente della Delegazione Trattante

dott.ssa Angela Patrizia Partipilo

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



CAMERA DI COMMERCIO
BARI



Camera di Commercio Industria Agricoltura Artigianato
Bari

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
IPOTESI
DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DEL COMPARTO

TRIENNIO 2023 - 2025



INDICE

PREMESSA	pag. 5
RELAZIONE ILLUSTRATIVA	
- MODULO 1: " ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE"	pag. 7
- MODULO II: "ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO"	
A) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo	pag. 9
B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo	pag. 11
C) Effetti abrogativi impliciti	pag. 14
D) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premiabilità	pag. 14
E) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	pag. 19
F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance	pag. 23
G) Altre informazioni utili	pag. 24
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA	
- MODULO I: "LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA"	pag. 25
- SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	pag. 25
- SEZIONE II: Risorse variabili > Ampliamento dei servizi e correlato aumento delle prestazioni del personale in servizio	pag. 30 pag. 33
- SEZIONE III: Decurtazioni del fondo	pag. 35
- SEZIONE IV: > Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione > Sintesi della costituzione del fondo delle posizioni organizzative/EQ a carico del bilancio sottoposto a certificazione	pag. 37 pag. 38
- SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	pag. 45



- MODULO II: "MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA"	pag. 45
- SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto decentrato integrativo	pag. 45
- SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal contratto decentrato integrativo	pag. 46
- SEZIONE III: Destinazioni ancora da non regolare	pag. 48
- SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	pag. 49
- SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	pag. 49
- SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale	pag. 50
- MODULO III: "SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE"	pag. 52
- MODULO IV: "COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO"	pag. 53
- SEZIONE I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione	pag. 53
- SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica al consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulti rispettato	pag. 53
- SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo	pag. 54

ALLEGATO ALLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

- "PIANO DI PREVISIONE DEI COSTI DEL PERSONALE PER LE ATTIVITA' AGGIUNTIVE"
FINANZIAMENTO DELL'ART. 70 COMMA 2 LETT. a) - c) CCNL 16/11/2023



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

TRIENNIO 2023-2025

Premessa

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

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

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

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto “Funzioni locali”. Questa amministrazione il 28 novembre 2023 ha sottoscritto il contratto decentrato integrativo valido per il triennio 2023-2025, recependo tutte le novità apportate dal Contratto Nazionale.

A meri fini esplicativi e di memoria storica, necessari per la chiarezza della quantificazione del fondo relativo all'anno 2023 in relazione alle novità del nuovo CCNL del 16/11/2022 che includono alcune norme relative al CCNL del 21/05/2018, nonché per maggiore chiarezza dei dati presenti nel



presente contratto decentrato normativo relativo al triennio 2023-2025, si rammenta che:

- Il Collegio dei Revisori dei Conti, dopo aver effettuato una attenta analisi e verifica di tutta la documentazione, con verbale nr. 2 del 02/04/2020 prot. cam 0024130/E del 07/04/2020 ha provveduto ad esprimere parere favorevole all'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale camerale non dirigenziale per il triennio 2019-2021 e contestualmente ha provveduto a certificare la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio per l'anno 2019. Tale passaggio è stato doveroso per consentire al Collegio una analisi dettagliata dell'exkursus adottato dall'Ente per la contrattazione decentrata sia dal punto di vista normativo che finanziario.

Alla luce di quanto su esposto, in questa sede si provvede a redigere la Relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria relativa alla quantificazione ed utilizzo delle risorse del fondo per il personale camerale dell'anno 2023 e illustrando la parte normativa ed economica del nuovo CDI triennio 2023-2025 in base all'applicazione del nuovo CCNL del 16/11/2022, omettendo l'esplicazione e la dimostrazione dettagliata degli importi connessi alle voci dell'Importo Unico Consolidato (IUC), già ampiamente illustrati nella relazione relativa all'anno 2020.

Il presente documento è quindi composto:

RELAZIONE ILLUSTRATIVA :

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

Modulo II Illustrazione dell'articolato del contratto

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

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

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA



MODULO 1

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

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 e utilizzo anno 2023	28/11/2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025 parte giuridica ed economica e Utilizzo anno 2023 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA Presidente: dott.ssa Angela Patrizia Partipilo Segretario Generale della CCIAA Dirigente: Dott. Michele Lagioia - AREA RISORSE FINANZIARIE, UMANE E PROVVEDITORATO PARTE SINDACALE (solo sigle) RSU Aziendale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione UIL, CISL, CGIL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto: UIL, CISL, CGIL, CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'Ente Camerale
Materie trattate dal contratto integrativo	Parte normativa ed economica per il triennio 2023-2025 Parte economica dell'utilizzo del fondo per l'anno 2023



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno: in sede di quantificazione delle risorse (delibera di giunta n. 69 del 03/07/2023), con Verbale N. 31 del 21/08/2023 il Collegio dei revisori ha verificato che la suddetta quantificazione del fondo per il personale non dirigente annualità 2023:</p> <ol style="list-style-type: none">1. è stata redatta secondo le istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato,2. è stata costituita secondo le disposizioni della normativa vigente3. l'onere risulta completamente coperto dalle disponibilità di bilancio.
	Allegazione Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	<p>Si inserirà appena avverrà la certificazione sull'ipotesi di contratto decentrato anno 2023</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? :</p> <p>Il Piano della performance 2023-2025 confluito nel PIAO (Piano Integrativo di Attività e Organizzazione) 2023-2025 è stato adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 4/2023 e Aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 104/2023</p>
		<p>È stato adottato il programma triennale della trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?:</p> <p>Il Programma triennale della trasparenza e integrità 2023-2025 è stato adottato con Deliberazione di Giunta n.4 del 31.01.2023 di Adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 della C.C.I.A.A. di Bari". Il PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' è inglobato al capitolo 4 del PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE confluito a sua volta nel PIAO summenzionato.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?: SI</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance 2023 sarà validata nei</p>



termini di legge

MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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

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

La presente ipotesi di contratto si basa su quanto disposto dal CCNL del comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 16/11/2023.

Per mera comodità illustrativa si riportano nella seguente relazione l'elenco degli istituti disciplinati rinviando la descrizione degli stessi al CDI sottoscritto il 28/11/2023 allegato alla presente relazione.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

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

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 – Quantificazione delle Risorse

Art.5 - Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE.

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 8 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI

Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

Art. 10 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Art. 11 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità..21

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997



CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 14 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolare di incarico di EQ

Art. 17 – Personale comandato o distaccato

Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 20 – Lavoro somministrato

Art. 21– Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro

Art. 25 – Orario multiperiodale

Art. 26 – Welfare integrativo

Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 28 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 29 – Campo di applicazione e finalità

Art. 30 – Contingenti di personale

Art. 31 – Comunicazione all’utenza

Art. 32 – Responsabilità del Responsabile di servizio

Art. 33 – Norme finali



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

Le risorse messe a disposizione per l'anno 2023 saranno utilizzate nel seguente modo:

RISORSE DESTINATE CCI 2023		IMPORTO
IMPIEGHI FISSI ANNO 2023 (non negoziabili)		€ 567.866,55
ARTICOLO 80 CCNL triennio 2019-2021 16/11/2022	TIPOLOGIA	
COMMA 1	di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 C.C.N.L. 31.03.1999	-€ 21.266,12
	fondo progressione economica nella categoria	-€ 322.557,53
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	-€ 57.186,40
COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella) A CARICO BILANCIO	-€ 17.317,50
Art. 79 CCNL TRIENNIO 2019-2021 16/11/2022 Comma 1 lett.d)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (24478,35+1015,14) A CARICO BILANCIO	-€ 25.493,39
RISORSE DISPONIBILI FISSE CCI 2023	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi	€ 124.045,61
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 COMMA 1, ULTIMO PERIODO (B)	importi relative alle risorse po a carico del bilancio non utilizzate nell'anno 2022 rese disponibili dalla amministrazione come risorse variabili	€ 0,00
TOTALE IMPIEGHI VARIABILI IMPIEGHI VARIABILI ANNO 2023 deliberazione n.69 del 3 luglio 2023		€ 890.357,44
ARTICOLO 80 CCNL 16/11/2022		
COMMA 2 LETT. A)	performance organizzativa 30%	€ 197.659,35
COMMA 2 LETT. B)	performance individuale 70%	€ 461.205,16
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)***	€ 97.939,32
COMMA 2 LETT. D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)***	€ 8.903,57
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità***	€ 124.650,04
COMMA 2 LETT. G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi	€ 0,00
	2) partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Smmministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi	€ 0,00
	3) progetto excelsior	€ 0,00
	(istat)	€ 0,00
IMPIEGHI RISORSE DISPONIBILI FISSE ANNO 2023		
COMMA 2 LETT. J)	IMPORTO PRESUNTO PROGRESSIONI ECONOMICHE A PARTIRE DALL'ANNO DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'UTILIZZO 2023	€ 99.236,49

NOTE

**A conclusione dell'anno 2023 saranno inseriti gli importi corrispondenti nella tabella e il rispettivo utilizzo sarà effettuato secondo quanto disciplinato dal CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 28/11/2023 CAPO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE Articolo 13 Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

*** Gli eventuali risparmi sulla erogazione delle indennità andranno ad aumentare gli importi assegnati alla performance (CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 28/11/2023 comma 6 dell'Articolo 6 -Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022))



C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Nessuno

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

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

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

Il CDI ha inteso proporre delle linee guida sottolineando quanto già garantito dall'Ente camerale. Infatti la CCIAA di Bari ai commi 1 e 2 dell'art. Art. 7 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022) del CDI triennio 2023-2025, recita:

“1. 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 dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine, in base a quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001, destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

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 quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.”

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



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

Il Piano della performance 2023-2025 - confluito nel PIAO (Piano Integrativo di Attività e Organizzazione) 2023-2025 è stato adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 4/2023 e Aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 104/2023 – si riferisce ai processi di potenziamento, del livello quali-quantitativo dei servizi, di innovazione tecnologica e di implementazione di nuove attività. Gli obiettivi sono stati redatti in base a quanto previsto dalla specifica normativa diretta a fronteggiare una situazione di emergenza nazionale già vissuta negli anni passati e che si è manifesta anche per l'anno 2023. Le Camere di Commercio sono state chiamate a realizzare, nell'anno in corso, specifici interventi volti a contrastare le difficoltà finanziarie delle piccole e medie imprese e a facilitarne l'accesso al credito.

Con le predette deliberazioni di Giunta sono stati assegnati al Segretario Generale gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, così come individuati nel Piano della performance 2023-2025 aggiornato per l'anno 2023, ed è stata demandata allo stesso l'attribuzione degli obiettivi alla dirigenza camerale, con riferimento alle diverse Aree/Settori di competenza.

Inoltre, sono stati assegnati ai Dirigenti camerali gli obiettivi strategici ed operativi tenuto conto della rispettive Area/Settori di competenza, delle risorse e del personale assegnato.

Nel *Documento sul Sistema di misurazione della performance* (adottato con Deliberazione della Giunta camerale n. 1 del 13 gennaio 2011 e aggiornato negli anni 2014, 2020, 2021 e 2023 rispettivamente con Deliberazioni della Giunta camerale n. 200 del 19.12.2014, n. 42 del 26,05.2020, n. 101 del 27.09.2021 e n 3 del 31 gennaio 2023), oltre agli aspetti precedenti, vengono definiti sinteticamente i soggetti coinvolti e i tempi. In particolare vengono definiti i compiti del Segretario Generale, dei Dirigenti, dei dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione/ex titolari di posizioni organizzative, della Giunta camerale e dell'O.I.V.

I documenti sulla Performance, ed in particolare il *Piano della performance 2023– 2025* sono raccordati con l'organizzazione della Camera di Commercio.



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

Nella *Relazione* sulla performance approvata dagli organi politici e validata dall'OIV viene fornita rendicontazione, ex post, dei risultati confrontati con i relativi target individuati.

Nel Piano della performance 2023 - 2025 per l'anno 2023 sono individuati gli obiettivi strategici ed i relativi obiettivi operativi su 4 Aree di intervento:

Competitività e sviluppo delle imprese;

Regolazione dei Mercati;

Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo;

Servizi Istituzionali e Generali delle Amministrazioni Pubbliche.

Ciò assicura la coerenza strutturale tra aree di intervento, obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

Per ciascun obiettivo strategico sono individuati il Settore e le Risorse umane coinvolte rispetto alla struttura organizzativa. Gli obiettivi, gli indicatori e i target sono assegnati alle varie unità organizzative in maniera abbastanza omogenea. Le risorse assegnate alle varie strutture operative sono anche legate agli obiettivi assegnati alle stesse.

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

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

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

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

La valutazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione /ex P.O. è di competenza del Dirigente responsabile dell'Area ove il dipendente valutato opera, sentito il Segretario Generale.

Il punteggio di ciascun titolare di EQ/ex P.O., espresso su base 100, è così determinato:

- max 10 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Ente - max



30 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Settore, (media obiettivi operativi di Area).

- max 20 punti sono attribuiti sulla base della media percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnatigli direttamente dal Dirigente.

- max 40 punti sono attribuiti sulla base della valutazione dei comportamenti e competenze del dipendente titolare titolare di EQ/ex P.O.

La valutazione dei comportamenti delle EQ/ex P.O sono riconducibili ad una serie di elementi di valutazione quali: capacità di valutazione dei propri collaboratori, autonomia nelle decisioni, capacità di responsabilizzazione, leadership, innovatività, analisi e problem solving, orientamento all'utenza, capacità di cooperazione e team working, capacità di interpretare ed applicare le normative, attitudine organizzativa e gestionale.

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

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

- la valutazione dei risultati, ossia il conseguimento degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza (Settore, Servizio, Ufficio o eventualmente gruppo di lavoro costituito ad hoc), calcolati sulla base della media percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Dirigente del Settore;

- i comportamenti tenuti dai dipendenti stessi per conseguire i risultati prefissati, ovvero la valutazione dei comportamenti.

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

- Dipendenti di ex categoria C e D oggi rispettivamente istruttori e funzionari:

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

- Dipendenti di categoria ex A e B oggi operatori ed operatori esperti:

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



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

- 1) *qualità del contributo alla performance* dell'unità organizzativa di appartenenza (Settore, Servizio e/o Ufficio);
- 2) *puntualità e precisione* nell'espletamento dei compiti affidati e delle funzioni, intesa come impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace;
- 3) *capacità di interpretare ed applicare le normative*, intesa come grado di conoscenze professionali e/o specialistiche in materie tecnico-giuridiche;
- 4) *autonomia nelle decisioni*, intesa come capacità di individuare, con spirito critico, l'esistenza di problematiche nella ordinaria gestione del lavoro, capacità di proporre adeguati miglioramenti, anche di grande entità, per conseguire rapidamente i migliori risultati nel minor tempo e con la maggiore efficacia possibile;
- 5) *attitudine organizzativa e gestionale*, intesa come capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate, capacità di motivare le persone facendo uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto;
- 6) *capacità di analisi e risoluzione di problematiche*, intesa come capacità di focalizzare problematiche nuove e inattese, capacità di valutare il loro grado di complessità e di proporre soluzioni adeguate;
- 7) *disponibilità allo svolgimento di compiti di diversa tipologia e trasversali*, intesa come capacità di diversificare e sviluppare competenze che comportino allargamento e arricchimento dei compiti assegnati e come disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e a svolgere, in caso di necessità, attività normalmente non richieste dalla posizione;
- 8) *consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione*, intesa come capacità di interpretare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione senza personalizzazioni o protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali e d'ufficio, anche in presenza di mutamenti organizzativi e tecnologici;



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Infine, per il personale di ex **categoria A e B/ operatori – operatori esperti**, sono fattori da considerare:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

La Relazione sulla performance 2023, sarà oggetto di validazione da parte dell'OIV, e terrà conto dei contenuti previsti dalle Linee guida Unioncamere, a seguito del protocollo di intesa della stessa con ANAC, già CIVIT.

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

In sede di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo triennio 2023-2025, la contrattazione decentrata ha individuato le linee guida per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, prevedendo l'applicazione dell'istituto dall'anno di sottoscrizione del CDI avvenuta come già menzionato in data 28/11/2023.

Si riporta di seguito l'art. 8 "Definizione delle procedure per le progressioni economiche" (art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022) del titolo II "Trattamento economico del Personale" - Capo III "progressione economica all'interno delle Aree" del CDI 2023-2025 con il quale la delegazione trattante ha definite le procedure e i criteri delle progressioni economiche:

1. *"L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.*
2. *L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso domandati.*



3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
6. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

1. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

1. una media minima nel triennio di performance individuale come sotto riportata:

AREA/EX CATEGORIA	SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE PUNTI	MEDIA NEL TRIENNIO PUNTEGGIO MINIMO
OPERATORI /CAT. A	80	41
OPERATORI ESPERTI/CAT. B	80	41
ISTRUTTORI /CAT. C	70	36
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	70	36
ELEVATA QUALIFICAZIONE	60	31

2. assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni.

Ai predetti fini, pertanto, il termine di assenza riconoscitiva dell'istituto, ai fini dell'accesso alla presente procedura valutativa, è stabilito in anni 2 (due).

3. assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE



La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE**:

1. *media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione.*

Il peso attribuito è pari al 40%.

2. *esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione. **Il peso attribuito è del 40%.***

3. *ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi programmati dall'amministrazione. A tal fine, possono essere valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione.*

Il peso attribuito è del 20 % così suddiviso:

- *il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area: **14%***
- *il possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto e/o che ineriscono materie economiche e giuridiche: **2%***
- *la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi, in particolare: la titolarità di posizione organizzativa o di elevata qualificazione, l'affidamento di incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP, etc., la responsabilità di raggiungimento di progetti/obiettivi particolarmente rilevanti: **2%***
- *l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato (corsi certificati con prove personali) l'attestazione di tale arricchimento formativo: **2%***

7. *la scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello;*
8. *è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato.*

Il punteggio aggiuntivo del 3% viene assegnato da 6 anni (e un giorno) in poi.



9. *in sede di contrattazione integrativa possono essere, inoltre, definiti i criteri di spareggio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:*
 1. *maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche*
 2. *al dipendente più anziano di età;*
 3. *al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;*
 4. *maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite) In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;*
 5. *maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale).*
10. *Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.*
11. *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 e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto 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 maturata presso altre amministrazioni.*
12. *la procedura di selezione ha inizio con un avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 20 giorni, per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale.*
13. *La valutazione dei candidati avviene, dalle risultanze delle schede di valutazione compilate sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati da una Commissione composta dal Segretario Generale e dai Dirigenti camerali, che per l'istruttoria si avvale della collaborazione del servizio risorse umane;*
14. *Le schede di valutazione saranno notificate contestualmente a tutti i candidati mediante i consueti sistemi in uso presso l'Ente camerale (Gedoc, posta elettronica, ecc.).*
15. *Entro 5 giorni dalla notifica della scheda di valutazione è possibile presentare, per iscritto, motivata richiesta di riesame della valutazione, in merito ad eventuali errori formali e/o di calcolo del punteggio. Sulla richiesta decide insindacabilmente la Commissione, la quale provvederà a notificare al richiedente la propria decisione entro i successivi dieci giorni.*
16. *Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per ogni Area, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina prevista dal sistema valutativo in atto presso l'Ente.*
17. *Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.*
18. *Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:*
 - *il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa;*



- *il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi;*
- *non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
- *i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva;*
- *la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate;*
- *il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento;*
- *i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL;*
- *l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area."*

E' di imminente approvazione il Disciplinare delle Peo che recepirà le indicazioni del CDI e riportate nel su esposto art. 8.

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

I risultati attesi dai dipendenti destinatari del presente contratto decentrato sono correlati al conseguimento degli obiettivi specifici previsti dal Piano della performance per il triennio 2023-2025 al quale si rimanda. In particolare il miglioramento e l'ampliamento dei servizi offerti sono strettamente legati al maggiore impegno profuso dagli stessi dipendenti.

I progetti di miglioramento e mantenimento dei servizi individuati dall'Ente, tenuto conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione per il triennio 2022-2024, si possono raggruppare in correlazione con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione.

Si riportano tali obiettivi - sviluppati per intervento - **nell'allegato** alla presente relazione tecnico finanziaria **"FINANZIAMENTO DELL'ART. "79 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE COMMA 2 LETT.A) E C) (ART. 67 COMMA 3 E COMMA 5 LETT.B) DEL CCNL 21/05/2018) DEL FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023"**.

Inoltre, per ognuno dei suddetti obiettivi viene rappresentato il processo di connessione con il



finanziamento dell'art. 67 comma 3 e comma 5 lett.b) del ccnl 21/05/2018 recepito dall'art. 79 comma 2 lett. a e c del CCNL del 16/11/2022.

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI:Nessuna

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

MODULO I

LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Deliberazione di Giunta Camerale n. 69 del 03/07/2023 nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
RISORSE STABILI	€ 567.866,55
RISORSE VARIABILI	€ 890.357,44
TOTALE	€ 1.458.223,99

Le modalità di determinazione del fondo per le risorse decentrate sono attualmente regolate dall'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del CCNL del 16/11/2022 triennio economico economico 2019-2022.

Il fondo per l'anno 2023 ha risposto (come quelli degli anni dal 2018 al 2022) al dettame normativo dell'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 che così recita *"... l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."*

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

- art. 1 comma 456 della legge di stabilità anno 2014 n. 147/2013 che ha disposto la *"cristallizzazione"* degli importi dedotti nell'anno 2014 - secondo le modalità specificate dalla RGS con circolare n. 20 08/05/2015 - pari ad € 147.264,91 da portare in detrazione dalla parte stabile e dalla parte variabile del fondo.



- legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015 n. 208 art. 1 comma 236, con la quale si dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente e secondo le modalità disposte con la Circolare R.G.S. n. 12 del 23 marzo 2016.

MODULO I - SEZIONE I

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

➤ RISORSE STORICHE CONSOLIDATE

Per la descrizione della presente sezione si rinvia a quanto già illustrato ed esplicitato nella relazione tecnica finanziaria relativa all'anno 2020 ricordando che la novità introdotta dal comma 1 dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 stabilisce che a decorrere dall'anno 2018 il fondo delle risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate nell'art. 31 comma 2 del CCNL del 22/01/2004, così come sono state certificate per questa Camera di Commercio dal Collegio dei revisori dei Conti nell'anno 2018, tale importo unico è costituito dall'importo complessivo della parte stabile del fondo 2017 pari € 733.151,57 al netto delle risorse destinate al fondo delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità pari ad € 214.200,00. Tale importo rimane confermato anche per gli anni successivi. Per una maggiore chiarezza sull'origine dell'aggregazione nell'importo unico consolidato (I.U.C.) si rappresenta di seguito il dettaglio delle singole voci che lo costituiscono.



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

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

➤ **IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017**

Dall'importo complessivo della parte stabile del fondo 2017 ai sensi del dettame del comma 1 dell'art. 67 per ricavare l'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (IUC) relativo all'anno 2017, come su



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

ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018 (1)		TIPOLOGIA	IMPORTI PARZIALI	IMPORTO ANNO 2018
		risorse indicate nell'art. 31, co. 2, ccnl 22.1.2004, riferite al 2017 (come certificate dal collegio dei revisori), comprensive di:		
A	Comma 1	- incrementi ex art. 32, co.1, CCNL 22.1.2004 (0,62% \times M. Salari 2001 € 4.487.725,32)=	€ 27.823,90	€ 733.151,57
		- incrementi		
		a) ex art. 32 cit., comma 2 per le CCIAA comma 4 (0,50% \times M. Salari 2001 € 4.487.725,32) nel rispetto del comma 4 (l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti). = ;	€ 22.438,62	
		a) ex art. 32 cit., comma 7 Alta profess.tà - (0,20% del M.salari 2001 € 4.487.725,32) (queste ultime se non utilizzate, nel 2017, per finanziare alte professionalità; in tal caso vanno inserite nella sottostante lett. B);	€ 8.975,00	
		b) ex art. 4, comma 4, ccnl 9.5.2006 0,5% del monte salari 2003 (€ 4.681.314,33), esclusa la dirigenza, poichè la spesa del personale è < 41% delle entrate correnti	€ 23.406,57	
		c) ex art. 8, comma 5, ccnl 11.4.2008 Incremento risorse stabili: 0,60% M. salari 2005 € 4.972.754,00 (rapporto tra spese del personale ed entrate correnti pari a 31,24%) deliberazione di Giunta n. 202 del 15/11/2008	€ 29.836,52	
	- risorse che hanno finanziato quote indennità comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004	€ 0,00		
	Art. 4 comma 2: importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004 fino al 31/12/ 2016	€ 149.597,58		
B	COMMA 1	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 se destinato, come detto, alle alte professionalità) (1)		-€ 214.200,00
E	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1 (E=A-B)			€ 518.951,57



➤ **INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL 16/11/2022**

l'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del CCNL del 16/11/2022 triennio economico economico 2019-2022, recepisce alcune norme di quantificazione del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) e specificatamente

Comma 2 lett. a) *di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 pari ad € 12.812,80);*

Comma 2 lett. b) *"di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data" pari ad € 17.317,50;*

Comma 2 lett. c) *"dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno" per un totale di € 52.863,72 così suddiviso:*

€ 12.360,79 per il 2017
€ 9.223,37 per il 2018
€ 3.820,83 per il 2019
€ 3.820,83 per il 2020
€ 9.847,37 per il 2021
€ 9.018,31 per il 2022
€ 8.414,25 per il 2023.

2) art. 79 comma 1 lett. b) *un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 pari ad € 11.492,00; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, le quote relative all'anno 2021 e 2022 sono variabili ed una tantum pari ad € 22.984,00.*

3) art. 79 comma 1 lett. d) *di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data pari ad € 25.493,39.*

4) art. 79 comma 1 bis A *decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.*



Si riporta di seguito la quantificazione della parte stabile del fondo 2023 con le voci su esposte

PARTE STABILE FONDO 2023

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" TRIENNIO 2016-2018 SOTTOSCRITTO IL 21/05/2023 PARTE STABILE			IMPORTI PARZIALI	IMPORTO ANNO 2023
EE	COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)	€ 12.812,80	€ 30.130,30
F	COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	€ 17.317,50	
CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022 PARTE STABILE				
Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione		Comma 1 lett.b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al Comma 5 (Conto annuale 2018 72 uomini – 2 dirigenti=70 e 67 donne – 1 dirigente=66 totale personale non dirigente al 31/12/2018= 136x84,50= € 11.492,00)	€ 11.492,00	€ 36.985,39
		Comma 1 lett.d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (24478,35+1015,14)	€ 25.493,39	
G	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2017 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 8 cessazioni (2)	€ 12.360,79	€ 52.863,72
	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2018 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 5 cessazioni (2)	€ 9.223,37	
	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2019 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 5 cessazioni (2)	€ 3.820,83	
	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2020 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 8 cessazioni (2)	€ 9.847,37	
	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2021 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 7 cessazioni (2)	€ 9.197,11	
	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2022 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno n. 6 cessazioni (2)	€ 8.414,25	
H	COMMA 2 LETT. E)	importi necessari, a regime, per trattamento accessorio personale trasferito, anche in ambito associativo o per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle risorse stabili presso enti di provenienza)	€ 0,00	
I	COMMA 2 LETT. G)	importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario	€ 0,00	
L	COMMA 2 LETT. H) E COMMA 5 LETT. A)	incremento risorse necessarie per salario accessorio e variabile di personale assunto su posti di nuova istituzione a seguito di rideterminazione della dotazione organica (n.b. diverse da quelle inglobate nell'importo unico di cui alla lett. A)	€ 0,00	
LL	ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018	incremento per effetto riduzione risorse destinate alle p.o.	€ 0,00	
		ulteriori risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0,00	



MODULO I - SEZIONE II
RISORSE VARIABILI

Le “*Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità*” sono state definite dalla Giunta camerale conformemente alle fonti di finanziamento elencate nell’art. 67 comma 3 del CCNL sottoscritto il 16/11/2022, come segue:

DESCRIZIONE		IMPORTO	
Art. 79 comma 2 CCNL 16/11/2022 (ex art.67 comma3 CCNL 21/05/2018)	lettera a) introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi (dato integrato a consuntivo) 2)partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Somministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi. (dato integrato a consuntivo) 3) progetti espletati al di fuori dell'orario di lavoro e altri compensi	€ 0,00 € 0,00 € 0,00
	Lettera b) quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi		€ 0,00
	Lettera c) risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi ISTAT, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter) (dato da integrare a consuntivo)		€ 0,00
	Lettera d) frazioni rita personale cessato infrannualmente nel 2022, non corrisposte in tale anno		€ 5.123,16
Art. 79 CCNL 16/11/2022	Comma 2 Lettera d) risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente		€ 3.882,59
	comma 2 lett. b) risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa		€ 43.127,33
	comma 2 lett. c) risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione (per le cciaa, in questa fase si veda il comma 10)		€ 927.000,00
articolo 80 comma 1, ultimo periodo CCNL 16/11/2022	quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente		0
Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione	Comma 3: . In attuazione di quanto previsto dall’art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all’art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall’articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all’art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all’anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all’art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.		€ 7.888,11
	Comma 5 Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell’anno 2022 sono computate, quali risorse variabili		€ 22.984,00



ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023 (anno2021 2022 11492x2 anni	
Comma 5 Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023 (anno2021 2022 7888,11 x 1anno 2022	€ 7.888,11
TOTALE	€ 1.017.893,30

Ai sensi della dell'art. 79 comma 2 lett. a) che riprende la Lettera d) del comma 3 dell'art. 67 si sono calcolate le frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2021, non corrisposte in tale anno pari ad € 5.123,16 per n.6 unità di personale cessato.

Il CCNL 16/11/2022 all'art.79 comma 2 Lettera b) disciplina che: *“un importo massimo corrispondente all’1,2 % su base annua, del monte salari dell’anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell’ente sussista la relativa capacità di spesa”*. Tali risorse sono previste per processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, sussistendo la capacità di spesa del Bilancio camerale.

Nella quantificazione delle risorse variabili anno 2023 - secondo quanto disposto dalla deliberazione di Giunta n. 69 del 03/07/2023 è stata data autorizzazione al Segretario Generale ad effettuare l'integrazione delle risorse variabili, da definire in fase di consuntivo, inerenti gli importi (al netto degli oneri riflessi) relativi all'art. 43 della legge 449/97, ossia i compensi incamerati dalla Camera per la partecipazione di alcuni dipendenti camerali alle :

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

In riferimento all'ultimo periodo dell'articolo 80 comma 1) ultimo periodo inerente la quota delle risorse parte stabile non utilizzate nell'anno precedente, la Giunta camerale sempre nella Deliberazione n. 69 del 03/07/2023 succitata ha delegato il Segretario Generale a incrementare la parte variabile del fondo 2023 con le risorse residue stabili dell'anno 2022 che si renderanno



disponibili e definitive solo dopo aver esplicitato la procedura relativa alla progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2022, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Inoltre il CCNL del 16/11/2023 sempre all'art. 5 comma 5 definisce che *“Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell’anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all’anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all’art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.”* Per la CCIAA di Bari si sono acquisite tali risorse per un importo pari rispettivamente ad € 22.984,00 ed € 7.888,11.



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

Le risorse di cui all' art 79 comma 2 lett. b) del CCNL 16/1182023 sono destinate all'attivazione di un reale miglioramento quali-quantitativo dei servizi e delle attività in considerazione alle iniziative di miglioramento dei servizi e all'incremento delle attività, così come indicato dai dirigenti delle diverse Aree organizzative in cui è strutturato l'Ente e come previsto nella Relazione Previsionale e Programmatica anno 2023 approvata con deliberazione di Giunta Camerale n. 115 del 04/11/2022 ratificata con deliberazione del Consiglio camerale n.7 del 18/11/2022 e aggiornata con Delibera di consiglio n 3 del 26/05/202 (strettamente correlata all'approvazione del Preventivo Economico 2023) e al Piano delle performance 2023-2025.

Risulta importante evidenziare sull'argomento, che nel corso degli ultimi anni i dipendenti camerali hanno dovuto garantire l'espletamento di nuovi e numerosi servizi, che il legislatore ha attribuito alle Camere di Commercio e che sono stati svolti anche nell'anno 2023.

Gli interventi attivati sono stati nel corso degli anni indirizzati non solo all'aumento dei servizi offerti, ma anche a rendere gli stessi qualitativamente più efficienti. Si segnala, inoltre, che si tratta di nuovi e qualificati servizi che la CCIAA di Bari ha svolto e garantito con efficienza anche nell'anno 2023.

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

Il livello quali-quantitativo del servizio è stato assicurato nonostante la **continua riduzione del personale** a fronte di una pianta organica rivisitata con Deliberazione di Giunta Camerale n. 61 del 19 maggio 2015 di **185** dipendenti a fronte dei precedenti **214** dipendenti (**riduzione di ¼**), che ha richiesto un maggior intervento lavorativo da parte del personale camerale non dirigente in servizio pari a 117 unità **alla data del 01/01/2023** (ridottosi durante l'anno 2023 di ben 7 unità con l'assunzione di 5 nuove unità arrivando a 113 dipendenti)) che andava ben oltre gli ordinari carichi di lavoro dei rispettivi uffici, dovendo invece sopperire a significative carenze di personale, come evidenziato nella tabella presente.

Dalla tabella che segue si deducono le unità e le relative percentuali di riduzione del personale



intervenuta dal 2004 al 2023.

Durante l'anno 2018 il Decreto Ministeriale del 2 febbraio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale

Anno	SEGRETARIO			DIRIGENTI			PERSONALE			Riduz. % su anno precedente	Riduzione % su anno 2004
	A	C	TOT	A	C	TOT	A	C	TOT		
31/12/04	0	0	1	0	0	6	2	2	202	-	-
31/12/05	0	1	0	0	0	6	0	4	198	2,0	2,0
31/12/06	0	0	0	0	0	6	1	8	191	3,5	5,4
31/12/07	0	0	0	0	0	6	0	6	185	3,1	8,4
31/12/08*	1	0	1	0	1	5	1	3	183	1,1	9,4
31/12/09	0	0	1	0	0	5	1	8	176	3,8	12,9
31/12/10	0	0	1	0	0	5	1	5	172	2,3	14,9
31/12/11	0	1	0	0	2	3	4	6	170	1,2	15,8
31/12/12	0	0	0	0	1	2	0	6	164	3,5	18,8
31/12/13**	1	0	1	0	1	1	0	3	161	1,8	20,3
31/12/14	0	0	1	0	0	1	3	3	161	0,0	20,3
31/12/15	0	0	1	1	0	2	0	7	154	4,3	23,8
31/12/16	0	0	1	0	0	2	1	5	150	2,6	25,7
31/12/17	0	0	1	0	0	2	0	8	142	5,3	29,7
31/12/18	0	0	1	0	0	2	0	5	137	3,5	32,2
31/12/2019***	1	1	1	0	0	2	1	4	134	2,2	33,7
31/12/20	1	0	1	0	0	2	0	8	126	6,0	37,6
31/12/2021****	1	1	1	0	0	2	0	8	118	6,3	41,6
31/12/2022*****	1	1	1	0	1	1	7	10	115	2,5	43,1
31/12/23	0	0	1	1	0	2	5	7	113	1,7	44,1

* SG a tempo determinato

** Incarico SG a Dr.ssa Partipilo

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

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

***** Cessazione segretario Generale Avv. Angelo Raffaele Caforio– nomina Segretario Generale dott.ssa A. P. Partipilo

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

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

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

Pur con il diminuire del personale la Camera di Commercio di Bari ha comunque garantito, non solo i nuovi servizi delegati dal legislatore, ma anche il mantenimento di risultati positivi sugli obiettivi fissati negli anni passati. A tal proposito si rimanda a quanto esplicitato dal parere ARAN n. 19528 del 05/06/2015 che rileva come *“gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento possono essere anche **“obiettivi di mantenimento”** di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente(omissis)... con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e*



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

MODULO I - SEZIONE III

DECURTAZIONI DEL FONDO

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

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

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

Per una migliore rappresentazione della applicazione di quanto stabilito dall'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 si riporta di seguito il prospetto di rappresentazione del rispetto del limite del fondo 2023 con il fondo 2016.



DECURTAZIONI				
W	ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2014, per cessazioni di personale		€ 147.264,91
		1) decurtazione PARTE stabile	€ 49.517,95	
		2) decurtazione parte variabile	€ 97.746,96	
Y	ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2016, per cessazioni di personale (N.B. se non già assorbita negli importi esposti sub A) parte fissa)		€ 51.335,38
		1) decurtazione PARTE stabile	€ 21.546,48	
		2) decurtazione parte variabile	€ 29.788,90	
YY	ART. 67, COMMA 2, LETT. E) CCNL 21.5.2018	riduzione componente stabile per effetto di trasferimenti di personale ad altri enti	€ 0,00	
YYY	ART. 67, COMMA 3, LETT. K) CCNL 21.5.2018	riduzione componente variabile pro-rata per effetto di trasferimenti nell'anno di personale ad altri enti	€ 0,00	
K	CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO CCI ANNUALITA' 2023 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)(K=M+Z-W-Y-YY-YYY)			€ 1.458.223,99
DECURTAZIONI			IMPORTI PARZIALI	IMPORTO ANNO 2023
TOTALE RISORSE FONDO parte fissa			€ 638.930,98	
	ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	1) decurtazione PARTE stabile	€ 49.517,95	€ 567.866,55
	ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	1) decurtazione PARTE stabile	€ 21.546,48	
TOTALE RISORSE FONDO parte variabile			€ 1.017.893,30	
	ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	2) decurtazione parte variabile	€ 97.746,96	€ 890.357,44
	ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	2) decurtazione parte variabile	€ 29.788,90	
KK	AMMONTARE RISORSE DESTINATE NEL 2017 A PP.OO. E A.P.	importo di cui alla lett. B, risorse parte fissa		€ 214.200,00
TOTALE RISORSE FONDO 2023				€ 1.672.423,99
AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2023 non soggette al limite (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl)				
COMMA 2 LETT. A)		(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)	€ 12.812,80	
COMMA 2 LETT. B)		importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	€ 17.317,50	€ 34.012,89
COMMA 3 LETT. A)		introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	€ 0,00	
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 COMMA 1, ULTIMO PERIODO		quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	€ 0,00	
R	COMMA 3 LETT. E)	risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente	€ 3.882,59	
CCNL PERSONALE NON DIRTIGENTE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022 PARTE VARIABILE				€ 75.745,61
Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione	PARTE STABILE		€ 36.985,39	
	PARTE VARIABILE		€ 38.760,22	
TOTALE RISORSE FONDO 2023 SOGGETTE AL LIMITE FONDO 2016				€ 1.562.665,49
X	AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl)			€ 1.565.729,13
TOTALE RISORSE FONDO 2023 € 1.562.665,49< TOTALE FONDO RISORSE 2016 € 1.565.729,13				
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2023 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016 (4)= totale risorse fondo – comma 3 lett. A- e E V			0,00	0,00
TOTALE RISORSE DESTINATE FONDO ANNO 2023				€ 1.458.223,99



MODULO I - SEZIONE IV

SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI FONDO 2023	€ 638,930,98
decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l.147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS	-€ 49.517,95
decurtazione ai sensi della legge di stabilità 2016 del 28/12/2015 art. 1 comma 236: è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.	-€ 21.546,48
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2023	€ 567.866,55
RISORSE VARIABILI ANNO 2023	€ 1.017.893,30
decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l.147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS	-€ 97.746,96
decurtazione ai sensi della legge di stabilità 2016 del 28/12/2015 art. 1 comma 236: è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.	-€ 29.788,90
NESSUNA decurtazione da effettuare nell'anno 2023 ai sensi della APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 : l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2023	€ 890.357,44
TOTALE FONDO ANNO 2023 DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE	€ 1.458.223,99



SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDINO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE A CARICO DEL BILANCIO

In relazione alle risorse destinate al fondino delle elevate qualificazione ex Posizioni organizzative, si ritiene necessario esporre un breve excursus.

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

Nell'anno 2023 è rimasto vigente il "Disciplinare delle Posizioni Organizzative della CCIAA di Bari" con il quale la Giunta camerale - dopo aver effettuato la concertazione con le organizzazioni sindacali conclusasi con il verbale del 03/06/2019 - con Deliberazione n. 73 del 15/07/2019 ha approvato nel quale sono stati indicati i criteri da seguire per:

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

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

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., rientrando *"nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici"* - *"fatta salva la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro,*



l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi di lavoro” e in base a quanto stabilito dall'art. 20 comma 1 della legge 580/93 e s.m.i. che attribuisce al Segretario Generale della CCIAA le funzioni di vertice dell'amministrazione di cui all'art. 16 del D. Lgs 165/01 s.m.i.

Durante l'anno 2022 con Determinazione del Segretario Generale n. 64 del 12 agosto 2022 avente per oggetto: “Avviso di Selezione per l'assegnazione degli incarichi delle Posizioni Organizzative” si è provveduto ad avviare la procedura di valutazione comparativa per il rinnovo delle Posizioni Organizzative già istituite con Determinazione del S.G. n. 56 del 30/08/2019 e precisamente elencate all'interno di ciascuno dei sotto riportati settori dirigenziali:

Istituzione delle Posizioni Organizzative

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

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

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

La stessa determinazione del S.G. n. 56 del 30/08/2019 ha approvato i criteri di graduazione della retribuzione delle Posizioni Organizzative nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del disciplinare approvato con Delibera di Giunta n. 73 del 15/07/2019.

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



21/05/2018 prevede che *“l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi...”* pertanto, al fini della definizione della retribuzione delle singole posizioni organizzative si è tenuto conto del punteggio assegnato in esito all'applicazione e valorizzazione delle singole voci relative ai criteri di graduazione e vengono individuate 11 distinte fasce economiche.

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

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE STRUTTURATE

CRITERI GRADAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Massimo punteggio teorico	SERVIZIO PROMOZIONE E SVILUPPO	SERVIZIO STAFF DI PRESIDENZA E DIREZIONE	SERVIZIO BILANCIO	SERVIZIO CONTABILITA'	SERVIZIO PROVEEDORATO	SERVIZIO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	SERVIZIO LEGALE	SERVIZIO REGOLAZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE	SERVIZIO ATTIVITA' ISPETTIVE	SERVIZIO AGRICOLTURA E STATISTICHE AGRICOLE	SERVIZIO AMBIENTE	SERVIZIO REGISTRI ANIMALI CONSERVATORE	SERVIZIO REGISTRO IMPRESE SEZIONE ORDINARIA	SERVIZIO REGISTRO IMPRESE SEZIONE SPECIALE	SERVIZIO ARTIGIANATO
1. complessità organizzativa valutata in relazione ai sotto elencati parametri - MAX 50/100 punti (ogni voce va valutata con punti 1 -3 -5)																
numero dei dipendenti coordinati (valore 1 fino a 5, valore 3 da 6 a 10 e valore 5 oltre 10);	5	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	5	3	5	3
complessità e rilevanza connessa alla gestione di più uffici e/o servizi che rientrano nella direzione della posizione; Bassa valore 1, Media valore 3, Alta valore 5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5
complessità dei procedimenti e dei processi gestiti;	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5
rilevanza e frequenza delle decisioni;	5	5	3	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
rilevanza delle relazioni con soggetti interni (Presidente, Giunta, Collegio revisori, OV, dirigenti, altri utenti interni) e con soggetti esterni (fornitori, associazioni di categoria, enti pubblici e privati), riferita alla numerosità, frequenza e complessità;	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
grado di coinvolgimento nei processi decisionali dell'Ente;	5	5	5	3	3	3	3	5	3	1	3	5	5	3	5	3
complessità specialistica connessa alla posizione (sono valutati gli aspetti giuridici, economici, tecnici, contabili, organizzativi);	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
complessità del supporto fornito ad organi istituzionali politici o tecnici (Giunta, Consiglio, Collegio dei Revisori);	5	3	5	5	5	3	5	5	3	1	1	1	3	1	1	1
grado di coinvolgimento in attività di supporto rivolte ad altri settori dell'ente diversi da quello di appartenenza;	5	3	5	5	5	1	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3
ampiezza della discrezionalità amministrativa connessa alla posizione (valutata in relazione al contenuto tecnico giuridico e alla tempistica dell'adozione/esecuzione degli atti di competenza);	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3
Totale parziale 1:	50	38	46	40	34	36	40	48	34	32	32	36	42	38	44	38
2. rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali - MAX 45/100punti (ogni voce va valutata con punti 1 - 3 - 5 - 7 - 9)																
responsabilità di gestione delle risorse economiche;	9	9	1	3	7	7	7	1	5	7	7	7	5	3	5	3
rilevanza dei procedimenti amministrativi e dei processi operativi presidiati nonché significatività delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione;	9	7	7	5	7	7	9	5	7	7	7	7	7	5	7	5
grado di responsabilità ed autonomia connessa alla posizione ricoperta;	9	7	7	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
responsabilità connessa alla posizione ricoperta (grado e tipologia di responsabilità derivante dal rischio gestionale ed amministrativo, assunto durante l'espletamento delle proprie funzioni, di incorrere in fattispecie di responsabilità e gravità delle connesse conseguenze);	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
livello delle competenze professionali richieste dal ruolo;	9	7	9	7	7	5	7	9	7	7	7	7	7	7	7	7
Totale parziale 2:	45	37	31	27	33	31	37	29	33	35	35	35	33	29	33	29
3. DELEGA DI FIRMA - MAX 5/100 punti (la voce va valutata con punti 1 - 3 - 5 in rapporto alle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna)																
	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
Totale parziale 3:	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
Totale Generale (1 + 2 + 3)	100	80	80	70	70	70	80	80	70	70	70	74	80	70	80	70
risultato della graduazione in valore economico	10000	11.000,00	11.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	11.000,00	11.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.500,00	11.000,00	10.000,00	11.000,00	10.000,00
da 45 a 50	8.000	1														
da 51 a 55	8.500	2														
da 56 a 60	9.000	3														
da 61 a 65	9.500	4														
Da 66 a 70	10.000	5														
da 71 a 75	10.500	6														
da 76 a 80	11.000	7														
da 81 a 85	12.000	8														
da 86 a 90	13.800	9														
da 91 a 95	14.900	10														
da 96 a 100	16.000	11														



In data 25 ottobre 2022 il Segretario Generale con le Determinazioni dal n. 83 al n. 96 ha effettuato l'affidamento degli incarichi a far data dal 1 novembre 2022, come esposto nel seguente prospetto:

Centro di costo	Posizioni organizzative strutturate	Dipendente	Provvedimenti di conferimento incarico (dec. 16/09/2019)	retribuzione di posizione valori pieni
SETTORE STAFF E PROMOZIONE SEGRETERIA GENERALE				
R001	P.O. Servizio Staff di Presidenza e di Direzione	Monopoli MT	Determinazione del S.G. n.83 del 25/10/2022	€ 11.000,00
L002	P.O. Servizio Promozione e Sviluppo	Mastropaolo N	Determinazione del S.G. n.84 del 25/10/2022	€ 11.000,00
				€ 22.000,00
SETTORE GESTIONE FINANZIARIA, PROVVEDITORATO E PERSONALE				
M001	P.O. Servizio Bilancio	Di Ponzio G	Determinazione del S.G. n.85 del 25/10/2022	€ 10.000,00
M001	P.O. Servizio Contabilità	Sfilio A	Determinazione del S.G. n.86 del 25/10/2022	€ 10.000,00
M001	P.O. Servizio Provveditorato	Lafronza N.	Determinazione del S.G. n.87 del 25/10/2022	€ 10.000,00
M001	P.O. Servizio Gestione delle Risorse Umane	Pepe L	Determinazione del S.G. n.88 del 25/10/2022	€ 11.000,00
				€ 41.000,00
SETTORE LEGALE E FEDE PUBBLICA				
N001	P.O. Servizio Legale	Barile C	Determinazione del S.G. n.89 del 25/10/2022	€ 11.000,00
N002	P.O. Servizio Regolazione Attività economiche	Di Carlo L	Determinazione del S.G. n.90 del 25/10/2022	€ 10.000,00
N002	P.O. Servizio Attività Ispettive	Lisena G	Determinazione del S.G. n.91 del 25/10/2022	€ 10.000,00
N002	P.O. Servizio Agricoltura e Statistiche Agricole	Mininni F	Determinazione del S.G. n.92 del 25/10/2022	€ 10.000,00
N003	P.O. Servizio Ambiente			€ 10.500,00
				€ 51.500,00
SETTORE ANAGRAFICO				
P001	P.O. Servizio Segreteria del Conservatore	Bruno A	Determinazione del S.G. n.93 del 25/10/2022	€ 11.000,00
P001	P.O. Servizio Registro Imprese Sezione Ordinaria	Ardito A	Determinazione del S.G. n.94 del 25/10/2022	€ 10.000,00
P001	P.O. Servizio Registro Imprese Sezione Speciale	Palladino F	Determinazione del S.G. n.95 del 25/10/2022	€ 11.000,00
P001	P.O. Servizio Artigianato	Ruggieri N	Determinazione del S.G. n.96 del 25/10/2022	€ 10.000,00
				€ 42.000,00



Gli incarichi su esposti sono stati assegnati per la durata di un anno in quanto entrava in vigore dal 1 aprile 2023, il nuovo inquadramento del personale dell'area non dirigenziale in ottemperanza all' art. 13, co. 2 del CCNL del 16/11/2022 e adottato dalla CCIAA di Bari con Determinazione n. 26 del 30 marzo 2023. Tale introduzione portava la necessita di procedere rideterminazione del quadro afferente le Elevate Qualificazione ai sensi del Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" articoli dal 16 al 19 del CCNL del 16/11/2022.

In data 6 ottobre 2023 la giunta camerale con Deliberazione n. 103 ha deliberato la nuova "Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari" con la quale l'Ente camerale ha avviato il proprio iter di ristrutturazione. L'Ente, inoltre, sta procedendo all'individuazione della microstruttura si è ritenuto quindi necessario procedere ad una proroga tecnica delle Elevate qualificazioni in essere fino al 31/12/2023 adottata con determinazione del Segretario generale n. 71 del 31/10/2023.

La disciplina delle Elevate Qualificazioni, sotto il profilo delle relazioni sindacali, resta materia di **confronto** sindacale, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 2019-2021 le seguenti lettere:

- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) *i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;*
- g) *la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL.*

Continuano invece a costituire materie di **contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2019-2021 le seguenti lettere:

- *"j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*
- *u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.*



75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

- *v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; ...".*

La delegazione trattante del 30 ottobre 2023, ai sensi de 7 comma 4 lett. u) nell'ambito delle negoziazioni sul riparto delle risorse decentrate, ha approvato il trasferimento di risorse dal fondo decentrato allo stanziamento delle Elevate Qualificazioni di un importo pari ad **€ 20.000** nel rispetto del limite di finanziamento complessivo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

L'amministrazione con nota protocollo camerale n. 0114360/U del 24/11/2023 ha inviato alle rappresentanze sindacali e alla Rsu l'Informativa ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d-e) del CCNL del 16/11/2022 in relazione al "REGOLAMENTO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI DELLA CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, AGRICOLTURA DI BARI" discussa nella seduta di delegazione trattante del 28/11/2023.

Per concludere l'iter si dovrà procedere ad:

- > adottare regolamento gli incarichi di Elevata Qualificazione da parte della giunta camerale,
- > individuare e graduare gli incarichi di EQ in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente con determinazione del Segretario Generale;
- > avviare la procedura di selezione al fine del conferimento dell'incarico;

Con il presente CDI triennale oggetto di questa relazione all'art. Articolo 16 si adottano i "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. I quali al comma 1 lett. a) stabilisce che *"nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una percentuale minima pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q."*;

Si riporta di seguito la modalità di calcolo per la determinazione della retribuzione di risultato comma 7 dell'art. 16 dell'ipotesi di CDI triennio 2023-2025

"Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, si procede alla ripartizione del totale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato in base alle singole percentuali di incidenza sul totale delle retribuzioni di posizione assegnate dall'ente:



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

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

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

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

Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento sono distribuite come retribuzione di risultato, incrementando le disponibilità destinate a tale finalità."

In sintesi si riporta di seguito il prospetto di quantificazione relativo al fondo delle Elevate Qualificazione per gli anni 2023 e a partire dall'anno 2024.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	Anno 2023 214.200,00 + incremento CCNL 1.317,32€	DALL'ANNO 2024 Incremento da F/do camerale 20000 €+ Incremento CCNL 1.317,32€
FONDO ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 215.517,32	€ 235.517,32
MASSIMO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EROGABILE	€ 156.500,00	€ 200.189,72
MASSIMO RETRIBUZIONE DI RISULTATO EROGABILE	€ 59.017,32	€ 35.327,60



MODULO I - SEZIONE V
RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Non ci sono risorse di tale natura

MODULO II
MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

MODULO II - SEZIONE I
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON
REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

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

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

IMPIEGHI FISSI ANNO 2023 (non negoziabili)		€ 567.866,55
ARTICOLO 80 CCNL triennio 2019-2021 16/11/2022	TIPOLOGIA	
COMMA 1	di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 C.C.N.L. 31.03.1999	-€ 21.266,12
	fondo progressione economica nella categoria	-€ 322.557,53
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	-€ 57.186,40
COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella) A CARICO BILANCIO	-€ 17.317,50
Art. 79 CCNL TRIENNIO 2019-2021 16/11/2022 Comma 1 lett.d)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (24478,35+1015,14) A CARICO BILANCIO	-€ 25.493,39
RISORSE DISPONIBILI FISSE CCI 2023	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi	€ 124.045,61



- **Fondo per la progressione orizzontale**

Esso comprende l'ammontare di tutte le progressioni economiche in godimento al personale in servizio al 1.1.2023 tenuto conto delle progressioni rientrate nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio di alcuni dipendenti nel corso dell'anno 2022, ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022.

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

Lo specifico fondo per l'indennità di comparto ricalcolato alla data del 1° gennaio 2023 comprende le risorse già destinate al pagamento di tale indennità di cui all'art.33 del CCNL 22/1/2004 – per la quota a carico delle risorse decentrate. Le indennità rientrate nella disponibilità a seguito di cessazione di alcuni dipendenti (art.33, comma 5 del CCNL 22/01/2004) .

- **Differenze degli incrementi contrattuali**

Gli importi calcolati per i differenziali di progressione economica pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria così come stabilito dall'art. 67 comma 2 lett. b) e art. 79 comma 1 lett. 1.bis)

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

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

- alle progressioni economiche all'interno della categoria;
- come parte variabile nell'anno 2024.

Per l'anno 2023 le parti hanno concordato di effettuare la progressione economica nell'ambito dell'80% delle risorse disponibili, che nella fattispecie risulta pari ad € 99.236,49 (124.045,61x80%). Le eventuali risorse residue diventeranno parte variabile una tantum nell'anno 2023.

MODULO II - SEZIONE II

DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

In base ai criteri esposti nell'Ipotesi del Contratto decentrato Integrativo ai sensi dell'Articolo 6 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie" ai comma 5 stabilisce che



“Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica, secondo il seguente prospetto di riparto:

PARTE FISSA

Differenziali stipendiali (progressioni economiche): 80%

PARTE VARIABILE

Premialità (performance organizzativa ed individuale): 74%

Indennità per condizioni di lavoro: 11%

Indennità per specifiche responsabilità: 14%

Altre destinazioni (indennità di turno, reperibilità, etc.): 1%

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

Al comma 6 continua rammentando che:

“Le risorse stabili calcolate devono considerarsi, a partire dall’anno 2024, al netto dell’importo di € 20.000,00 (ventimila,00) da destinare al Fondo della Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (art. 17 comma 6 del CCNL del 16/11/2022) secondo quanto contrattato nella riunione della Delegazione Trattante, giusto verbale del 30/10/2023 (art. 7 comma 4 lett. u del CCNL del 16/11/2022).

Si riportano di seguito le poste inerenti la parte economica variabile oggetto dell’anno in corso come riportate dal contratto decentrato integrativo in base agli articolo 6 summenzionato:

TOTALE IMPIEGHI VARIABILI IMPIEGHI VARIABILI ANNO 2023 deliberazione n.69 del 3 luglio 2023			€ 890.357,44
ARTICOLO 80 CCNL 16/11/2022			
COMMA 2 LETT. A)	performance organizzativa 30%	€ 197.659,35	€ 658.864,51
COMMA 2 LETT. B)	performance individuale 70%	€ 461.205,16	
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)***		€ 97.939,32
COMMA 2 LETT.D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)***		€ 8.903,57
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità***		€ 124.650,04
COMMA 2 LETT. G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	2) partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Sministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	3) progetto excelsior		€ 0,00
	(istat)		€ 0,00

NOTE

**A conclusione dell’anno 2023 saranno inseriti gli importi corrispondenti nella tabella e il rispettivo utilizzo sarà effettuato secondo quanto disciplinato dal CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 28/11/2023CAPO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE Articolo 13 Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997 (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

*** Gli eventuali risparmi sulla erogazione delle indennità andranno ad aumentare gli importi assegnati alla performance (CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 28/11/2023 comma 6 dell’Articolo 6 -Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022))



L'Articolo 7 “Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance” (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022) al comma 5 riporta quanto stabilito dalla delegazione trattante che: *“Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate sui seguenti 2 livelli:*

- *Una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa relativa agli obiettivi dell'area dirigenziale e/o agli obiettivi del servizio di appartenenza pari al 30%.*
- *L'ulteriore quota parte delle risorse pari al 70 % è destinata ad incentivare la performance individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti, sia in termini di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati sia in termini di comportamenti attesi (performance individuale).”*

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

L' Articolo 13 dell'ipotesi di Contratto decentrato integrativo regola i *“Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997”* (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022) i quali saranno confermati a consuntivo, fermo restando quanto disposto dai regolamenti camerali, saranno distribuiti con le seguenti modalità:

per attività espletate al di fuori dell'orario di lavoro

- 80% degli importi percepiti al personale che ha svolto l'attività
- 20% degli importi percepiti alla produttività del personale camerale

MODULO II - SEZIONE III

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Parte non pertinente



MODULO II - SEZIONE IV

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

DESCRIZIONE	IMPORTO
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (importi di risorse stabili)	€ 443.820,94
DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (importi di risorse variabili)	€ 890.357,44
TOTALE	€ 1.334.178,38
Parte stabile disponibile	€ 124.045,61
TOTALE COMPLESSIVO	€ 1.458.223,99

MODULO II - SEZIONE V

DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Non vi sono risorse designate di tale natura.

MODULO II - SEZIONE VI

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 567.866,55 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 443.820,94, alle quali devono aggiungersi € 124.045,61 relative a risorse stabili disponibili e utilizzabili per le progressioni economiche all'interno della categoria attribuita nella dell'80% delle risorse disponibili. La parte restante ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 16/11/2022, sarà riportata quale risorsa variabile disponibile nell'anno 2024. Si rammenta che gli importi riferiti alla parte stabile saranno definiti a compimento delle progressioni economiche all'interno della categoria per gli anni 2023..



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

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	€ 518.951,57
ALTRI INCREMENTI DI CERTEZZA E STABILITA'	
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) DIFFERENZIALI DI INCREMENTI CONTRATTUALI € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 N. 154 DIPENDENTI (DAL 2019)	€ 12.812,80
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZIALI DI INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 17.317,50
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2017	€ 12.360,79
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2018	€ 9.223,37
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2019	€ 3.820,83
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2020	€ 9.847,37
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2021	€ 9.197,11
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIACQUISIZIONE RIA CESSATI ANNO 2022	€ 8.414,25
CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022 PARTE STABILE Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione	
Comma 1 lett.b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018	€ 11.492,00
Comma 1 lett.d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;	€ 25.493,39
TOTALE PARTE FISSA FONDO 2023	€ 638.930,98
D) decurtazione ai sensi dell'art. 1 comma 456 legge 147/2013 CRISTALLIZZATA	-€ 49.517,95
TOTALE	€ 589.413,03
E) applicazione legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236	-€ 21.546,48
TOTALE FONDO PARTE FISSA	€ 567.866,55

DESTINAZIONE PARTE FISSA FONDO	IMPORTO
DESCRIZIONE	
ONERI DI RICLASSIFICAZIONE PER IL PRIMO INQUADRAMENTO DI ALCUNE CATEGORIE DI DIPENDENTI	€ 21.266,12
PROGRESSIONI ORIZZONTALI A CARICO FONDO	€ 322.557,53
INDENNITÀ DI COMPARTO A CARICO FONDO	€ 57.186,40
ART. 68 COMMA 2 LETT. B) CCNL 21/05/23018 CCNL 21/05/2018	€ 17.317,50
Art. 79 CCNL TRIENNIO 2019-2021 16/11/2022 Comma 1 lett.d)	€ 25.493,39
IMPORTI DA DESTINARE AI SENSI dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo in parte alla progressioni economiche all'interno della categoria e la parte restante a quanto stabilito dall'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 21/05/2018: Le risorse stabili disponibili che non saranno utilizzate nell'anno di riferimento saranno riportate quale risorse variabili disponibili nell'anno successivo (2024).	€ 124.045,61
TOTALE DESTINAZIONE PARTE FISSA	€ 567.866,55



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

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

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

Si riporta a quanto disciplinato nell'art. **Articolo 8 “Definizione delle procedure per le progressioni economiche” di questa ipotesi di contratto decentrato triennio 2023-2025** , considerando che è in fase di attuazione il disciplinare per le le progressioni economiche della CCIAA di Bari che sarà inserito nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente camerale, alla luce della Contrattazione nazionale e dei criteri impartiti dalla contrattazione decentrata.



MODULO III

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

COSTITUZIONE DEL FONDO

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Risorse storiche	FONDO 2022	FONDO 2023	DIFF. 2023-2022	ANNO 2016 per memoria
totale parte stabile fondo anno 2017 (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)	€ 733.151,57	€ 733.151,57	€ 0,00	€ 728.232,11
- risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)	-€ 214.200,00	-€ 214.200,00	€ 0,00	-€ 214.200,00
Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018)	€ 518.951,57	€ 518.951,57	€ 0,00	€ 514.032,11
Incrementi contrattuali	FONDO 2022	FONDO 2023	DIFF. 2023-2022	ANNO 2016 per memoria
Incrementi CCNL21/05/2018 art. 67 comma 2 lett.a) e b)	€ 17.317,50	€ 17.317,50	€ 0,00	€ 0,00
Incrementi CCNL21/05/2018 art. 67 comma 2 lett.a)	€ 12.812,80	€ 12.812,80	€ 0,00	€ 0,00
Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione CCNL 16/11/2022 Comma 1 lett.b)		€ 11.492,00	€ 11.492,00	€ 0,00
Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione CCNL 16/11/2022 Comma 1 lett.d)		€ 25.493,39	€ 25.493,39	€ 0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	FONDO 2022	FONDO 2023	DIFF. 2023-2022	ANNO 2016 per memoria
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 12.360,79	€ 12.360,79	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 9.223,37	€ 9.223,37	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 3.820,83	€ 3.820,83	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 9.847,37	€ 9.847,37	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)	€ 9.018,31	€ 9.018,31	€ 0,00	€ 0,00
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C)		€ 8.414,25	€ 8.414,25	€ 0,00
TOTALE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 593.352,54	€ 638.930,98	€ 45.578,44	€ 514.032,11

RISORSE VARIABILI

DESCRIZIONE	FONDO 2022	FONDO 2023	DIFF. 2023-2022	ANNO 2016 per memoria
CCNL 21/05/2018 ART. 67 – CCNL16/11/2022 ART. 80	€ 957.929,18	€ 1.017.893,30	€ 59.964,12	€ 1.047.200,71
Art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 21/05/2018 quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente *	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 135.129,14
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 957.929,18	€ 1.017.893,30	€ 59.964,12	€ 1.182.329,85

DECURTAZIONI DEL FONDO

	FONDO 2022	FONDO 2023	DIFF. 2023-2022	ANNO 2016 per memoria
Decurtazione per decurtazione AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013 cristallizzata	€ 147.264,91	€ 147.264,91	€ 0,00	€ 147.264,91
decurtazione legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236 - Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016.	€ 51.335,38	€ 51.335,38	€ 0,00	€ 51.335,38
Ulteriore decurtazione da effettuare nell'anno 2021 ai sensi della APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 : l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 163, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	€ 198.600,29	€ 198.600,29	€ 0,00	€ 198.600,29

RISORSE DEL FONDO DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE

	FONDO 2022	FONDO 2023	DIFF. 2023-2022	ANNO 2016 per memoria
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 593.352,54	€ 638.930,98	€ 9.018,31	€ 514.032,11
Decurtazione PARTE STABILE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013	-€ 49.517,95	-€ 49.517,95	€ 0,00	-€ 49.517,95
decurtazione PARTE STABILE legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236	-€ 21.546,48	-€ 21.546,48	€ 0,00	-€ 21.546,48
Risorse variabili	€ 957.929,18	€ 1.017.893,30	€ 59.964,12	€ 1.182.329,85
Decurtazione PARTE VARIABILE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013	-€ 97.746,96	-€ 97.746,96	€ 0,00	-€ 97.746,96
decurtazione PARTE VARIABILE legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 art. 1 comma 236 -	-€ 29.788,90	-€ 29.788,90	€ 0,00	-€ 29.788,90
Ulteriore decurtazione da effettuare nell'anno 2021 ai sensi della APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 :	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 1.352.681,43	€ 1.458.223,99	€ 68.982,43	€ 1.497.761,67



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

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

Gli importi relativi al Fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in fase di costruzione del Preventivo (approvato entro il mese di dicembre dell'anno precedente), vengono stimati in conformità alle norme di legge e contrattuali al momento vigenti. A tal riguardo si fa presente che, in linea precauzionale, si è provveduto alla quantificazione del fondo per l'anno corrente senza superare gli importi del fondo per l'annualità 2016, secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75. Una volta quantificato in via estimativa, vengono determinati gli stanziamenti nel Preventivo, nella voce di conto interessata per natura. La copertura del fondo 2023 è stata in prima fase prevista con il Bilancio di previsione approvato con deliberazione del Consiglio n. 9 del 20.12.2022 e con il relativo aggiornamento (delibera del Consiglio n. 4 del 03.07.2023).

In corso d'esercizio, la Giunta procede alla costituzione definitiva del Fondo, nel rispetto dei limiti di spesa previsti per l'anno, e procede, se necessario, all'integrazione ovvero alla riduzione delle somme preventivate sulle diverse voci contabili attraverso aggiornamenti del Preventivo.

**MODULO IV - SEZIONE II
ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA DEL FONDO
DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTI RISPETTATO**

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

Laddove, nell'anno successivo, in fase di liquidazione delle somme residue al personale dipendente



emergessero economie di liquidazione, le stesse avrebbero il seguente trattamento contabile:

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

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

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

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

in occasione della chiusura del Bilancio di esercizio;

in occasione della redazione del conto annuale.

MODULO IV - SEZIONE III

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

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

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

Facendo seguito a quanto su esposto si rappresenta la copertura degli oneri inerenti l'ipotesi del contratto decentrato del personale non dirigente per l'annualità 2023.



IPOTESI DI C.C.D.I. PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023 SOTTOSCRITTO IL 28 NOVEMBRE 2023 - PROSPETTO COPERTURA ONERI A CARICO DELLE COMPLESSIVE RISORSE DECENTRATE				
PREVENTIVO 2023 E RELATIVO AGGIORNAMENTO		IPOTESI C.C.D.I. ANNO 2023 SOTTOSCRITTA		
A) RISORSE STABILI	ANNO COMPETENZA	CONTO D'ORIGINE	UTILIZZI FISSI	IMPORTI
	2023	321000 - retribuzione ordinaria	oneri di riclassificazione ART.68 CCNL 21.5.2018 Comma 1	21.266,12
	2023	321000 - retribuzione ordinaria	fondo progressione economica nella categoria ART.68 CCNL 21.5.2018 Comma 1	322.557,53
	2023	321010 - indennità comparto fondo	quote indennità comparto art.33, comma 4, lett.b) e c) ccnl 22.1.2004)	57.186,40
	2023	321000 - retribuzione ordinaria	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria a carico Bilancio ART.68 CCNL 21.5.2018 Comma 2	17.317,50
	2023	321000 - retribuzione ordinaria	importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (24478,35+1015,14) A CARICO BILANCIO – Art.79 CCNL TRIENNIO 2019-2021 16.11.2022 Comma 1 lett.d)	25.493,39
TOTALE RISORSE STABILI	572.338,55	321000 - retribuzione ordinaria	differenza tra risorse destinata ed impieghi fissi	124.045,61
TOTALE RISORSE FISSE	572.338,55		TOTALE UTILIZZI FISSI	567.866,55
B) RISORSE VARIABILI	ANNO COMPETENZA	UTILIZZI VARIABILI		
	2023	321011 - indennità varie fondo camerale	COMMA 2 LETTERA A performance organizzativa 30%	196.494,57
	2023	244000 - debiti v/dipendenti	COMMA 2 LETTERA B performance individuale 70%	458.487,35
	2023	244000 - debiti v/dipendenti	COMMA 2 LETTERA A performance organizzativa 30%	1.164,78
	2023	244000 - debiti v/dipendenti	COMMA 2 LETTERA B performance individuale 70%	2.717,81
	2023	321011 - indennità varie fondo	COMMA 2 LETTERA C Indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)	97.939,32
	2023	321011 - indennità varie fondo camerale	COMMA 2 LETTERA D indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale(maggiorazione)	8.903,57
	2023	321011 - indennità varie fondo camerale	COMMA 2 LETTERA E) e ART.70-QUINQUIES indennità per specifiche responsabilità	124.650,04
TOTALE RISORSE VARIABILI	889.474,85		TOTALE UTILIZZI VARIABILI	€ 890.357,44
INTEGRAZIONE RISORSE VARIABILI :Risparmio una tantum accertato a consuntivo anno precedente sul lavoro straordinario 2022 – Bilancio di esercizio 2022 (deliberazione Giunta camerale n.35 del 6.4.2023 e deliberazione Consiglio camerale n.1 del 21/04/2023 accantonate in DEBITI V/DIPENDENTI (conto patrimoniale n. 244000)	€ 3.882,59		TOTALE UTILIZZI	€ 1.458.223,99
RISORSE	€ 1.465.695,99		ECONOMIE	€ 7.472,00
TOTALE RISORSE	€ 1.465.695,99		TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2023	€ 1.465.695,99



DISPONIBILI ANNO 2023

I dati quantificati giusta deliberazione della Giunta n.69 del 03.07.2023 su indicati trovano copertura nel Preventivo 2023 (delibera Consiglio n. 9 del 20 dicembre 2022) e nel relativo aggiornamento (delibera Consiglio n.4 del 3.7.2023). Il prospetto attesta la disponibilità, nel corso dell'intero esercizio, sulle suddette voci del Preventivo 2023, delle somme a fianco indicate, quantificate e comunicate dall'Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato – Servizio Gestione Risorse Umane in sede di approvazione dei predetti documenti contabili, come risulta dalla documentazione allegata. Le modalità effettive di utilizzazione e destinazione delle predette somme sono di competenza della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa locale.

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Angela Patrizia Partipilo

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