



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2025

ARET PUGLIAPROMOZIONE
Direzione Generale

agenziapugliapromozione.it
direzione.generale@aret.regione.puglia.it

Fiera del Levante, PAD. 172
Lungomare Starita, 70122 Bari

Tel. +39 080 5821411
Fax +39 080 5821429

Uffici Amministrativi

C.F.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Ente A.Re.T. Pugliapromozione, con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI disciplina gli istituti normativi ed economici demandati alla contrattazione integrativa dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali e dalle disposizioni di legge.

2. Il CCI ha la finalità di assicurare che gli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale rispecchino l'organizzazione gestionale dell'Ente, in coerenza con la programmazione strategica e operativa. Ciò al fine di consolidare e migliorare gli standard di servizio e i livelli di produttività, valorizzando professionalità e merito.

Art. 3

Durata e verifica attuativa

1. Il presente CCI ha efficacia dal giorno successivo alla stipulazione, salvo diversa indicazione, fino al 31 dicembre 2025.

2. L'accordo è comunicato a tutto il personale mediante invio alla casella istituzionale e pubblicazione sul sito web dell'Ente.

3. Le modalità di ripartizione delle risorse (espresse in valori assoluti o percentuali) saranno definite annualmente attraverso specifico accordo economico, da sottoscrivere entro il mese di luglio, compatibilmente con i tempi di approvazione degli strumenti di programmazione e rendicontazione. In tale occasione, l'Ente fornirà informativa completa sul Fondo risorse decentrate.

ARET PUGLIAPROMOZIONE
Direzione Generale

agenziapugliapromozione.it
direzione.generale@aret.regione.puglia.it

Fiera del Levante, PAD. 172
LungomareStarita, 70122 Bari

Tel. +39 080 5821411
Fax +39 080 5821429

Uffici Amministrativi
Piazza Aldo Moro 33/A, 70122 Bari
Tel/fax +39 080 5242361

C.F. 93402500727



4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo integrativo. Resta valido fino alla stipula di un nuovo CCI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di legge o contrattuali incompatibili.

5. Le parti si incontrano nel corso dell'anno per verificare lo stato di attuazione del CCI e, su motivata richiesta della parte sindacale, a seguito di riorganizzazioni funzionali o provvedimenti dell'Ente. Il Presidente della delegazione pubblica, valutata la richiesta, convocherà l'incontro entro dieci giorni.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. In caso di controversie interpretative, le parti si incontrano entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta scritta, contenente una sintesi dei fatti e degli elementi di diritto.

2. L'accordo di interpretazione autentica sostituisce sin dall'inizio la clausola controversa.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

Art. 5 Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo è di competenza esclusiva dell'Ente, ai sensi dell'art. 79 CCNL 16/11/2022.

2. Per l'anno 2025, il Fondo è stato costituito con Determinazione del Direttore Generale n. 237 del 20/06/2024 ed è allegato al presente CCI.

3. L'informazione alle OO.SS. sull'avvenuta costituzione del Fondo è propedeutica all'avvio della sessione negoziale per la definizione dei criteri di ripartizione.

4. Compatibilmente con la capienza del bilancio e ai sensi dell'art. 1, comma 604 della L. 234/2021, le parti convengono sull'opportunità di incrementare annualmente la parte variabile del Fondo, fino allo 0,22% del monte salari 2018, in coerenza con gli artt. 79, comma 2, lett. c) e 17, comma 6 del CCNL. Le risorse saranno calcolate sulla base del Fondo 2021 (parte stabile e variabile) comprensivo di tutte le voci previste.

5. Gli eventuali risparmi di parte stabile degli esercizi precedenti possono concorrere all'incremento della parte variabile.

6. L'Ente, su richiesta della parte sindacale, illustrerà nel dettaglio le modalità di quantificazione delle risorse.

Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse annuali del Fondo sono destinate a:

- premi di performance organizzativa;
- premi di performance individuale;
- indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022).

2. Almeno il 30% delle risorse variabili è destinato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 79, comma 2 del CCNL.

Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse sono ripartite in funzione degli assetti organizzativi, delle responsabilità attribuite e delle condizioni operative specifiche.

2. Per l'anno 2025, le risorse oggetto di contrattazione ammontano a € 427.600, comprensive di:

- posizioni economiche pregresse (art. 78, comma 3, lett. b) CCNL);
- indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004).

3. Le restanti risorse, pari a € 265.100, saranno ripartite secondo le destinazioni dell'art. 6, con dettaglio specificato nell'accordo annuale, così come di seguito:

UTILIZZAZIONE DEL FONDO	
DESCRIZIONE	2025
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	33.400
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CONSOLIDATE (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	129.100
Totale destinazioni fisse e vincolate (a)	162.500



PROMOZIONE
Agenzia Regionale del Turismo

Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)	265.100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80, co.2, lett.a) CCNL 2019-2021)	80.510
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80, co.2, lett.b) CCNL 2019-2021)	85.000
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.80, co.2, lett.e) CCNL 2019-2021)	70.000
Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)	235.100
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.80, co.2, lett.j) CCNL 2019-2021)	37.250
Totale	37.250
TOTALE RISORSE DESTINATE	427.600

CAPO II - PREMIALITA'

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. Gli obiettivi sono inseriti nel PIAO come obiettivi di struttura e comunicati ai dipendenti all'inizio dell'anno.

3. L'Amministrazione può sviluppare progetti-obiettivo da finanziare con risorse specifiche o da fondo decentrato.

4. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe una percentuale delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

ARET PUGLIA
Direzione Generale

agenzia.pugliapromozione.it
direzione.generale@aret.regione.puglia.it

Fiera del Levante, PAD. 172
Lungomare Starita, 70122 Bari

Tel. +39 080 5821411
Fax +39 080 5821429

Uffici Amministrativi
Piazza Aldo Moro 33/A, 70122 Bari
Tel/fax +39 080 5242361

C.F. 93402500727

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
- Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il direttore generale;
- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il Direttore generale, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione.

Art. 9 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

3. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati attraverso progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste nell'art. 7, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.

Art. 10 - La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

Le modalità di erogazione della performance individuale saranno coerenti con il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra l'80 e 89 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

Art. 11 - Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che ottengono la valutazione massima di 100 punti è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito ai dipendenti valutati positivamente, ossia con punteggio compreso tra 60 e 99.
2. Il valore medio pro-capite è determinato considerando il fondo complessivo disponibile per la performance individuale, comprensivo della quota necessaria per la maggiorazione, e ripartito tra i dipendenti valutati positivamente con punteggio da 60 a 99 e, proporzionalmente, tenendo conto della maggiorazione riconosciuta ai dipendenti con punteggio 100.
3. La quota di fondo destinata alla maggiorazione è calcolata in modo da garantire l'attribuzione del 30% del premio medio ai dipendenti con punteggio massimo, e costituisce una parte del fondo complessivo per la performance individuale.
4. Il restante ammontare del fondo è ripartito tra i dipendenti con punteggio da 60 a 99, secondo le fasce di valutazione definite all'art. 10.
5. Qualora le risorse disponibili non consentano l'erogazione integrale della maggiorazione, l'importo spettante è proporzionalmente ridotto per tutti i beneficiari della maggiorazione.

