

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018.

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

VISTA la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Bari relativa all'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2018

DATO ATTO che con deliberazione n. 922/2018 la Giunta Comunale, acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ha autorizzato il Presidente di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della preintesa suindicata;

In data 21 dicembre 2018 presso la Ripartizione Personale del Comune di Bari

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE

avv. Davide PELLEGRINO, Direttore Generale

COMPONENTI

dr. Michele Palumbo, direttore Ripartizione Polizia Municipale

dr. Giancarlo Partipilo, direttore Ripartizione Personale

dr. Giuseppe Ninni, direttore Ripartizione Ragioneria Generale

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

COMPONENTI R.S.U.	c/o Ripartizione	Firma
MIDEJA Anna	C.I. 1^ Direzione-Plesso S.Lioce	
BARNABA' Antonio	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
CACCIAPAGLIA Massimo	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
DE BENEDICTIS Sebastiano	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
de LAURENTIS Giuseppe	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
DELLE FOGLIE Giuseppe	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
LAMPEDECCHIA Antonio	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
LANAVE Francesco	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
LOMONTE Giuseppe	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
MARELLA Gaetano	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
MINECCIA Massimiliano	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
STELLA Tommaso	Rip. Corpo di P.m.e Protezione Civile	
COLAPIETRO Salvatore V.	Ripartizione Infrast., viabilità e OO.PP.	
SCIACOVELLI Vincenzo	Ripartizione Infrast., viabilità e OO.PP.	
LOBALSAMO Maria	Municipio 2	

SCOLAMACCHIA Francesca	Ripartizione PEG – Asilo Nido Libertà	
TURI Lucia	Ripartizione PEG – Asilo Nido Stanic	
BELLOMO Rosalia	Ripartizione Ragioneria Generale	
DE GREGORIO Davide	Ripartizione Ragioneria Generale	
DABBICCO Nicola	Ripartizione Ragioneria Generale	
MANODORO Francesco	Ripartizione ServiziDemografici	
PETROLINO Domenico	Ripartizione ServiziDemografici	
GIUSTA Caldo	Rip.Staz.unica app., contratti e Gest.LL.PP.	
DIANA Angelo	Ripartizione Sviluppo Economico	
DE FRANCESCO Pietro	Ripartizione Tributi	
FAVIA Michele	Ripartizione Tributi	
SERAFINI Domenico	Ripartizione Urbanistica ed Edilizia Privata	
RAPPRES. TERRITORIALI OO. SS.	NOME COGNOME	FIRMA
C.G.I.L. F.P.	LOMBARDI LUIGI	
CISL FP	FRANCESCO CAPODIFRANCO	
U.I.L. F.P.L.	EMANUELE VALERIO	
C.S.A.		

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018.

Al riguardo, le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa.

A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto in data 07.05.2014 ha riguardato il periodo 2013/2015, le parti convengono sulla durata annuale del presente CDI, dando atto che, in tal modo, il prossimo CDI relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Le parti danno reciprocamente atto che il presente accordo interviene ad esito del percorso che ha visto l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n° 2018/00324 del 15.05.2018 e ss. mm. e ii. recante "ART. 169 D.LGS. 18/8/2000 N. 267 – PEG/P.D.O. – PIANO DELLA PERFORMANCE – ESERCIZI FINANZIARI 2018/2020 – APPROVAZIONE"; al riguardo l'Amministrazione conferma l'impegno ad una tempestiva attuazione del piano del fabbisogno del personale al fine di sopperire alla gravi carenze ad oggi sussistenti.

Tale quadro di sviluppo, nonché le correlate indefettibili esigenze di incentivazione del miglioramento dei servizi e della produttività del lavoro, costituiscono condizione essenziale per lo stanziamento della quota variabile delle risorse decentrate.

Art. 2 - Consistenza del fondo delle risorse decentrate

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

La Giunta Comunale, con deliberazione n° 2018/00736 ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per l'attività negoziale e per la quantificazione delle risorse a carattere variabile.

SOLPERRICCA

Il C. U. F. P.

Le parti danno reciprocamente atto che, per l'anno 2018, il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale viene costituito secondo le nuove disposizioni contrattuali del CCNL 21.05.2018, mentre la destinazione delle risorse viene definita, in attuazione del principio di ultra attività del contratto integrativo 07.05.2014, secondo le previsioni contenute nei CCNL vigenti *ratione temporis*.

In tal senso, la direzione della Ripartizione Personale ha provveduto alla costituzione del fondo 2018 parte stabile con determinazione dirigenziale n° 2018/11918 (allegato 1).

Le parti danno reciprocamente atto che le risorse stabili di cui alla precedente determinazione sono integrate dalle risorse variabili ai sensi di quanto disposto dalla suindicata deliberazione di Giunta Comunale n° 2018/00736 oltre alle risorse già contrattate con l'accordo 2017 e che hanno un effetto nel 2018.

Inoltre risultano quantificate le risorse di cui all'art. 67 co. 3 lettere b), c), d), e), f), h).

Le risorse stabili, come determinate, risultano integrate dalle risorse variabili di cui ai seguenti istituti contrattuali:

- art. 67 co. 3 lett. b) quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella legge 111/2011, per l'importo di **€ 127.680,27** per le economie effettivamente realizzate per misure di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (in sede di sottoscrizione definitiva si procederà all'inserimento degli importi come certificati del Collegio dei Revisori dei Conti);
- art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018:
 - o **€ 93.724,02** quali compensi relativi al progetto condono edilizio ex L. 326/03 come approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 336/2003;
 - o **€ 113.378,68** relativi al Progetto obiettivo ICI - Ripartizione Tributi di cui alla deliberazione di Giunta n. 389/2014;
- art. 67 co. 3 lett. d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel 2017 e relativi alle mensilità residue dopo la cessazione per l'importo di **€ 15.738,48**;
- art. 67 co. 3 lett. e) **€ 47.709,03** per economie conseguite nell'anno 2017 sul fondo relativo alla remunerazione del lavoro straordinario;
- art. 67 co. 3 lett. f) risorse di cui all'art. 54 CCNL 14.9.2000 per l'importo di **€ 2.000,00** ai dipendenti di categoria B con il profilo professionale di Esecutori Informatori - Notificatori impiegati nelle attività di notifica di atti dell'amministrazione finanziaria a titolo di produttività individuale ai sensi dell'art. 11 co. 11 e 12 del CCDI del 07.04.2014¹ ;
- art. 67 co. 3 lett. h) importo corrispondente alle risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 co. 4 per l'importo di **€ 545.998,00** corrispondente al 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza;

¹ All'art. 11 del CCDI del 07.04.2014 sono aggiunti i commi 11 e 12 come di seguito formulati:

11. In applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota pari al 55% dell'importo annuo introitato dal Comune di Bari per la notifica degli atti dell'amministrazione finanziaria, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 - emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 - e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce sul fondo per l'utilizzo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
12. Tale quota viene destinata ai dipendenti di categoria B con il profilo professionale di Esecutori Informatori - Notificatori impiegati nelle attività di notifica di atti dell'amministrazione finanziaria a titolo di produttività individuale. I compensi vengono erogati a tali dipendenti in ragione del numero di notifiche effettuate da ciascuno avendo cura di garantire l'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Le parti concordano, inoltre, di destinare a produttività individuale l'importo di **€. 2.728.185,78** secondo le risultanze del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 418/2013 ed in base ai criteri di cui agli artt. 11 e ss. del CCDI del 07.05.2014.

Le parti concordano, altresì, che le risorse per le PEO ammontano ad **€. 197.700,70** con decorrenza 01.04.2018 e che le modalità per l'applicazione delle PEO sono riportate nell'appendice 1.

Ai sensi dell'art. 11 comma 6 del CCDI 07.05.2014 per l'annualità 2018 si conferma l'esclusione del personale della Polizia Municipale avente titolo alla partecipazione al Progetto Bari Sicura dalla distribuzione dei compensi disciplinati dall'art. 11 comma 8.

Ai sensi dell'art. 11 comma 9 del CCDI 07.05.2014 per l'annualità 2018 la percentuale di risorse da destinare al compenso di cui all'art. 11 co. 8 è pari al 20% del totale delle risorse destinate a produttività individuale.

Art. 4 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono, altresì, di proseguire la sessione negoziale per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

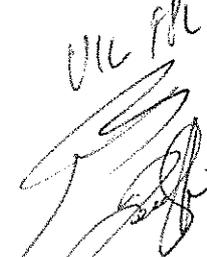
Le parti convengono, infine, che - nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo - procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

CGIL

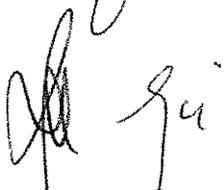


21/05/2018



UIL








OGIL

CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Requisiti di ammissione

1.1. Accedono alle progressioni orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato che, alla data di decorrenza dell'attribuzione dell'incremento orizzontale:

- a) prestino servizio da almeno 24 mesi all'interno dell'Ente e
- b) abbiano una permanenza minima di 24 mesi a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento.

1.2 Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura);

1.3 Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1.1 lett. a), si considera anche il servizio prestato presso il Comune di Bari a tempo determinato nella medesima categoria;

1.4 Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1.1 lett. b), si considera anche – per il personale trasferito da altro ente per mobilità ex art. 30 dlgs. n° 165/2001 - il servizio prestato presso l'ente di provenienza;

1.5 Ai fini della maturazione dei requisiti di cui al punto 1.1 lett. a) e b) nonché ai fini delle determinazioni dei punteggi di cui al successivo punto n° 2, il rapporto di lavoro a tempo parziale è direttamente proporzionato all'orario di lavoro ordinario.

2. Criteri di valutazione

2.1 Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di sottoscrizione definitiva del CDI che finanzia ed attiva l'istituto, secondo le modalità stabilite nell'Ente

2.2 Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle due migliori valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturata e, per le sole categorie A-B-C, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

2.3 A tal fine si farà riferimento alle tabelle che seguono:

Per i passaggi nelle cat. A	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	punti 1,425/anno	59
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la <i>performance</i> individuale	40
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	1
Per i passaggi nelle cat. B	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	Nella categoria di appartenenza: punti 1,175/anno Nella categoria immediatamente precedente: punti 0,705/anno	47
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la <i>performance</i> individuale	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	3
Per i passaggi nella cat. C	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	Nella categoria di appartenenza: punti 0,925/anno	35

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

	Nella categoria immediatamente precedente: 0,555/anno Nella categoria ulteriormente inferiore: 0,2775/anno	
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la <i>performance</i> individuale	60
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	5
Per i passaggi nella cat. D	Elementi di valutazione	Max tot. punti 100
Esperienza acquisita:	Nella categoria di appartenenza: punti 0,50/anno Nella categoria immediatamente precedente: 0,30/anno Nella categoria ulteriormente inferiore: 0,15/anno	20
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione	come da scheda di valutazione per la <i>performance</i> individuale	80

2.4 A parità di punteggio attribuito, assumono rilievo i criteri individuati nell'ordine seguente:

- a) anzianità nella posizione economica posseduta
- b) maggiore anzianità anagrafica

3. Procedimento

3.1 Successivamente alla sottoscrizione in via definitiva del contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il direttore della Ripartizione Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

3.2 Per ciascun dipendente è compilata una scheda sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti punti da trasmettere ad ogni singolo dipendente coinvolto nella procedura.

3.3 Successivamente è definita la graduatoria provvisoria e comunicato l'esito ai diretti interessati.

3.4 Nei successivi 10 giorni il dipendente può segnalare eventuali errori nei punteggi attribuiti chiedendone la relative rettifica.

3.5 Al termine della procedura l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendone opportuna informativa al personale dipendente.

Handwritten signatures and initials:

- CGIL
- UIL
- UIL FPL
- Qui
- helli
- Accomp. Sc. P. R.
- Sc. P. R.
- Sc. P. R.