

COMUNE DI BARI

Elise
de Aff...
...
...
...

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2013

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

VISTA la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Bari relativa sia agli aspetti normativi per il triennio 2013/2015 che all'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013, in applicazione del disposto dell'art. 5 comma 1, del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, sottoscritta in data 27.12.2013;

DATO ATTO che con deliberazione n. 284 del 29.04.2014 (allegato 1) la Giunta Comunale, acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ha autorizzato – ai sensi del C.C.N.L. 1.4.1999 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali come modificato dal CCNL 22 gennaio 2004 - il Presidente di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della preintesa suindicata;

In data 7 maggio 2014 presso la Direzione Generale del Comune di Bari

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE
DR. Vito Leccese, Direttore Generale

COMPONENTI
dr. Mario D'amelio, Segretario Generale

dr. Giancarlo Partipilo, direttore Ripartizione Personale

dr. Francesco Catanese, direttore Ripartizione Ragioneria Generale

[Handwritten signatures on lines]

...
...
...

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

COMPONENTI R.S.U.	c/o Ripartizione	Firma
BELLOMO Rosalia	Rip.Ragioneria Generale	<i>[Signature]</i>
DE GREGORIO Davide	Rip. Ragioneria Generale	<i>[Signature]</i>
PANEBIANCO Domenico	Rip. Ragioneria Generale	<i>[Signature]</i>
MANODORO Francesco	Rip. Serv.Dem., Elettorali e Statistici	

[Handwritten mark]

FRIGERI Giovanni	Rip. Corpo di P.M. e Protezione Civile	
LAMPEDECCHIA Antonio	Rip. Corpo di P.M. e Protezione Civile	
LOIZZO Mario	Rip. Corpo di P.M. e Protezione Civile	<i>Murad</i>
MARELLA Gaetano	Rip. Corpo di P.M. e Protezione Civile	
NASCA Antonio	Rip. Corpo di P.M. e Protezione Civile	
PALMISANO Guido	Rip. Corpo di P.M. e Protezione Civile	<i>[Signature]</i>
BARNABÀ ANTONIO	Corpo di Polizia Municipale	<i>[Signature]</i>
LOBALSAMO Maria	Circ. "S. Nicola, Murat, Picone, Pogg."	<i>Maria</i>
PELLECCHIA Francesco	Rip. Personale	
FARINOLA Dorotea	Delegazione Servizi Demografici Palese	
GRECO Antonio	Rip. Urbanistica ed edilizia privata	<i>[Signature]</i>
ACCETTURA Isabella	Rip. Tributi	
ALONGI Antonella	Rip. Tributi	
FAVIA Michele	Rip. Tributi	<i>[Signature]</i>
PERRELLI Rosa	Asilo Nido Japigia	
SCIACOVELLI Vincenzo	Rip. Infrastrutture, viabilità e OO.PP.	<i>Vincenzo</i>
DE GIOSA Maria	Rip. Staz. Unica App. Cont. e Gest. LL.PP.	<i>[Signature]</i>
TRIGGIANI Rosa	Rip. Staz. Unica App. Cont. e Gest. LL.PP.	
RAPPRES. TERRITORIALI OO.SS.	NOME COGNOME	FIRMA
C.G.I.L. F.P.	LEONILIA LUIGI	<i>[Signature]</i>
CISL FP	FRANCESCO CAPPO	<i>[Signature]</i>
U.I.L. F.P.L.	EMANUELE VALERIO	<i>[Signature]</i>
C.S.A.	SERGIANO ZONNO CON RISERVA	<i>[Signature]</i>

*Veri
nota
alle
p. 10*

U.S.C.

7/2/2013

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Bari parte normativa e parte economica del personale non dirigente dell'Ente triennio 2013/2015 + utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013.

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Premessa)

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Con il presente accordo si definisce un autonomo livello di contrattazione collettiva integrativa, come previsto dall'art. 40, c. 3 bis, 1° periodo, del D.Lgs. 165/2001.

Articolo 2 (Durata, obiettivi e strumenti)

1. Il presente CDI è valido per anni 3; per le annualità successive a quella di sottoscrizione con apposito accordo viene definito l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione - salvo diversa indicazione in esso contenuta - e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o

U.I.L.

[Signature]

CISL

[Signature]

C.S.A.

[Signature]

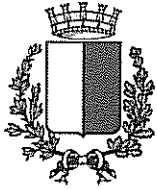
[Signature]

[Signature]

[Signature]

2

[Signature]



COMUNE DI BARI

CSA ex R2020.
Seyo

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Premessa)

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Con il presente accordo si definisce un autonomo livello di contrattazione collettiva integrativa, come previsto dall'art. 40, c. 3 bis, 1° periodo, del D.Lgs. 165/2001.

Articolo 2 (Durata, obiettivi e strumenti)

1. Il presente CDI è valido per anni 3; per le annualità successive a quella di sottoscrizione con apposito accordo viene definito l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione - salvo diversa indicazione in esso contenuta - e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o di accordi quadro nazionali che dettino norme incompatibili con il presente CDI.
3. Nel rispetto del disposto dall'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, che vieta, da parte di ogni amministrazione pubblica, la possibilità di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, la presente intesa in ordine alle materie demandate dalle vigenti norme alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, riguarda:
 - l'efficiamento e l'incentivazione della produttività dei servizi resi dal personale del Comune di Bari;
 - il perseguimento dell'impegno individuale e collettivo garanzia della qualità della performance.
3. Il presente CDI soggetto - oltre che al rispetto dei vincoli e dei limiti indicati dal CCNL, anche a quelli di bilancio ed agli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione - ha l'obiettivo, quindi, di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale (già operate in sede di contrattazione nazionale) tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti, al raggiungimento di elevati standard di performance collettiva ed individuale.
4. Il contratto decentrato e gli accordi annuali saranno oggetto di certificazione da parte degli organi di controllo secondo la normativa vigente.

de A

A

R

Belloni

*

Seyo

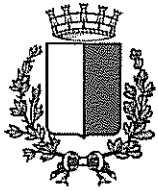
M. de la V. 3

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.



COMUNE DI BARI

CSA
C. U. R. S. U.
F. J. P.

5. Ai sensi dell'art. 3 CCNL 22.01.2004, si conferma il sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL 1.04.1999.
6. Le materie, i tempi e le procedure relative alla contrattazione, all'esame congiunto e all'informazione sono disciplinati dalla legislazione e contrattazione vigente, cui si rinvia.

Articolo 3 (Composizione Delegazione Trattante)

1. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 529 del 30.04.1999, come modificata dalla Deliberazione G.C. n. 782 del 25.07.2002, è costituita la Delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipulazione del contratto decentrato integrativo di comparto per il personale non dirigente. Essa si compone di:
 - Direttore Generale, per lo svolgimento delle funzioni di Presidente;
 - Segretario Generale, componente;
 - Direttore Ripartizione Personale, componente;
 - Direttore Ripartizione Ragioneria, componente;
 - Dirigente della Ripartizione eventualmente interessata dagli argomenti dell'Ordine del Giorno, componente.
2. La Delegazione trattante di parte sindacale è composta dalla R.S.U. e da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL vigente.
3. Alle riunioni della Delegazione Trattante partecipa un segretario verbalizzante, indicato dal Presidente per stilare le eventuali dichiarazioni a verbale e decisioni assunte. I verbali verranno letti e sottoscritti a chiusura della riunione e all'inizio della riunione successiva.
4. La mancata designazione o partecipazione di una delle componenti di parte sindacale, a ciò formalmente invitate, non invalida la trattativa effettuata dalle delegazioni legittimamente costituite e presenti.
5. Nelle riunioni in cui si trattano materie oggetto di esame congiunto, per la verifica degli indirizzi e degli obiettivi dell'Amministrazione, possono partecipare il Sindaco, l'Assessore al Personale o, eventualmente, l'Assessore interessato alla materia.

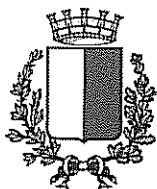
Articolo 4 (Ambito di applicazione e durata)

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Bari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con le modalità specificate nei singoli istituti.
2. I componenti della delegazione trattante, congiuntamente o meno, sono tenuti a verificare tempi, modalità e procedure dell'attuazione del CDI.

ole A
J
J
J
J

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



COMUNE DI BARI

CSA
Cocci Bazzani
Bazzani

3. Con cadenza quadrimestrale le parti attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti presenti nel presente CDI.

**Articolo 5
(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CDI si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta scritta avanzata da una delle parti, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.D.I..

POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

**Articolo 6
(Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro)**

1. Ai fini del presente capo si intende per
 - a) orario di servizio il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità degli uffici pubblici e per l'erogazione ottimale del servizio all'utenza;
 - b) orario di lavoro il periodo di tempo durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio;
 - c) orario di apertura al pubblico il periodo di tempo giornaliero in cui è garantito l'accesso all'utenza.
2. L'orario di lavoro e l'orario di apertura al pubblico si articolano all'interno dell'orario di servizio.
3. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici.

**Articolo 7
(Lavoro straordinario)**

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 1.04.1999, le parti si incontrano almeno tre volte l'anno entro i mesi di marzo, giugno e ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne 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, CCNL 1.04.1999, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale collegato alla performance individuale. Come previsto dall'art. 14 co. 4, CCNL 01.04.1999, il

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]



COMUNE DI BARI

CSA
G. R. 2016
[Signature]

limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è pari a 180 ore.

2. In relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale, di cui al comma precedente, è elevato a 250 ore.
3. Le risorse di cui al comma 1 non possono, di norma, essere utilizzate per attività derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, qualora, per lo svolgimento delle medesime attività siano previste autonome risorse in conto terzi.

Articolo 8 (Banca delle ore)

1. Ai sensi dell'art. 38/bis, CCNL 14.09.2000, è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore pari al massimo a trentasei (36) ore complessive.
2. In sede di monitoraggio relativo alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al precedente articolo, le parti verificano anche l'andamento della Banca delle ore e definiscono l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
3. Entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il lavoratore deve comunicare la volontà di fruire, in modo retribuito o come riposi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario inserite nella Banca delle ore.
4. Ciascun Dirigente definisce con i lavoratori assegnati alla propria Struttura le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, con particolare riguardo alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. La Ripartizione Personale avrà cura di contabilizzare per ciascun dipendente, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nel corso dell'anno e da computarsi nell'ambito della banca delle ore.

Articolo 9 (Riduzione dell'orario di lavoro)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L. 95/97 è confermata la riduzione di orario fino a complessive 35 ore medie settimanali, secondo i principi regolatori della graduale riduzione concordata con le parti, nel rispetto dell'art. 22 del C.C.N.L. del 1°4.1999.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 10 (Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

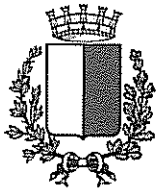
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI BARI

CSA
02.2013
24
p

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza.
4. Della costituzione del fondo viene data informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
5. La costituzione del fondo e la sua ripartizione è sottoposta al controllo dei revisori dei conti.
6. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella Legge 111/2011, le eventuali economie effettivamente realizzate per misure di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento e PDO sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
7. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo.
8. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo (Collegio dei revisori).
9. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2001, convertito nella Legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, ma sono da considerarsi aggiuntive.
10. Con separato accordo con le OOSS si provvederà a definire l'aliquota percentuale da destinare al comparto e all'area dirigenza.
11. Per l'annualità 2013 la ripartizione del fondo di cui al presente articolo è disciplinata dall'appendice 1 parte integrante del presente CDI.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI A TITOLO DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Articolo 11

(Budget di struttura e budget individuale)

1. A partire dal 01.01.2013 il personale dipendente partecipa alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (di seguito SVMP).



COMUNE DI BARI

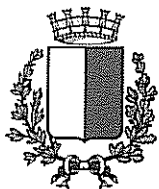
CSA
64 B222/12
Bef

2. Le risorse complessive destinate alla incentivazione della produttività individuale vengono prioritariamente ripartite per struttura in proporzione ai seguenti elementi:
 - numero dei dipendenti, tenuto conto del periodo di servizio nell'anno, ponderato secondo i seguenti pesi relativi alle professionalità:
per ciascun dipendente di categoria A peso 1,00
per ciascun dipendente di categoria B peso 1,50
per ciascun dipendente di categoria C peso 2,00
per ciascun dipendente di categoria D peso 2,50
 - raggiungimento degli obiettivi misurato con il punteggio attribuito dall'Organismo di Valutazione al dirigente di vertice della struttura.
3. Nell'ambito di ciascuna struttura, le risorse così determinate saranno ripartite tra i singoli dipendenti in proporzione ai seguenti parametri:
 - professionalità
per i dipendenti di categoria A peso 1,00
per i dipendenti di categoria B peso 1,50
per i dipendenti di categoria C peso 2,00
per i dipendenti di categoria D peso 2,50
 - performance di funzione/performance operativa misurate con il punteggio attribuito in sede di valutazione individuale al dipendente secondo modalità e procedure indicati nel SVMP.
4. L'importo del premio produttività individuale dei dipendenti partecipanti a specifici progetti di produttività collettiva (personale della polizia municipale, tributi - I.C.I., demografici, etc.) o ad attività di progettazione e/o pianificazione di cui all'art. 92 del D.Lgs. n° 163/2006) - come determinato sulla base delle disposizioni del presente articolo - è assorbito dalle competenze annue corrisposte per i progetti suindicati secondo le modalità di seguito riportate:

Produttività ind.le	Produttività coll.va	Riduzione % produttività individuale	Produttività individuale da liquidare
100	0-50	0%	100
100	51-100	2,5%	97,5
100	101-250	5,0%	95
100	251-400	10%	90
100	401-600	12,5%	87,5
100	601-oltre	15%	85

5. Le economie così determinate sono ridistribuite tra il personale restante.
6. In sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse decentrate, la contrattazione integrativa può determinare clausole perequative volte ad escludere e/o limitare la corresponsione dei compensi di cui al successivo comma 8 ai dipendenti partecipanti a specifici progetti di produttività collettiva (personale della polizia municipale, tributi - I.C.I., demografici, etc.) o ad attività di progettazione e/o pianificazione di cui all'art. 92 del D.Lgs. n° 163/2006). Le economie così determinate sono ridistribuite tra il personale

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]



COMUNE DI BARI

CSA
C. 2011
Bari
A

- restante. Per l'annualità 2013 sono esclusi da tali compensi i dipendenti partecipanti al progetto Bari Sicura (personale della Polizia Municipale).
7. In caso di valutazione negativa della performance individuale del dipendente - ai sensi e per gli effetti previsti dal punto n° 12 del SVMP - non può essere erogato alcun compenso a titolo di produttività individuale; la soglia di valutazione negativa della performance operativa e di funzione viene determinata in punti 32/80 per la performance di funzione ed 8/20 per la performance operativa.
 8. In caso di valutazione positiva della performance di funzione, oltre ai compensi di cui ai suindicati comma 1, 2 e 3, a ciascun dipendente viene erogato un beneficio economico individuale il cui importo non può superare comunque il 25% del compenso individuale annuo a titolo di produttività individuale determinato secondo il SVMP; ai fini di cui al presente comma, la soglia di valutazione positiva della performance di funzione viene determinata in punti 56/80.
 9. Annualmente, in sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse decentrate, la contrattazione integrativa fissa la percentuale di risorse da destinare a tale titolo, percentuale che comunque non può superare il 20% del totale delle risorse destinate a produttività individuale. Per l'annualità 2013 l'aliquota destinata al compenso di cui al co. 8 è del 20%.
 10. Il compenso di cui al comma 8 è determinato dividendo in parti eguali la quota annualmente destinata a tale finalità per il numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del periodo di servizio nell'anno.

Articolo 12

(Indennità: fattispecie, criteri, valori)

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale avente diritto i seguenti compensi:
2. **Indennità di turno.** A partire dal 01.01.2013 è corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 10 co. 2 lett. C) CCNL 2006.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, c. 2, lett. c) del C.C.N.L. del 09.05.2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, c. 2, lett. c) del C.C.N.L. citato;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, c. 2, lett. c) del C.C.N.L. del 09.05.2006.



COMUNE DI BARI

CSA
Bari
f

4. L'indennità di cui al punto precedente è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
5. **Indennità di rischio.** A partire dal 01.01.2013, ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:
 - a) Esposizione diretta e continua a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti (giardinieri, potatori, vivaisti, cuochi, affissatori, meccanici, muratori, elettricisti impiantisti, idraulici);
 - b) Esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di attività di tumulazione, estumulazione, esumazione (operatori servizi cimiteriali);
 - c) Compiti di protezione civile in caso di calamità naturali (personale del Corpo di Polizia Municipale e protezione Civile).
6. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41, comma 1, del CCNL del 22.01.2004).
7. L'importo dell'indennità dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente a qualsiasi titolo o non si occupi in modo esclusivo delle mansioni innanzi indicate.
8. Il Dirigente competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle fattispecie specificate.
9. L'indennità è slegata da qualunque criterio di automaticità legato al profilo professionale, ma dipende unicamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui il personale municipale è chiamato ad operare.
10. **Indennità di reperibilità.** A partire dal 01.01.2013, è corrisposta un'indennità di reperibilità nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 e art 11 CCNL 5.10.2001 come da interpretazione autentica resa in data 21.06.2007.
11. **Indennità di maneggio valori.** A partire dal 01.01.2013, l'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante o altri titoli equivalenti) – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato ordinariamente e senza interruzioni nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

• fino ad € 2.000,00 mensili	€ 0,50
• da € 2001,00 a € 13.000,00 mensili	€ 1,00 giornalieri
• da € 13.001,00 a € 40.000,00 mensili	€ 1,25 giornalieri
• oltre € 40.000,00 mensili	€ 1,50 giornalieri
12. L'indennità verrà erogata con cadenza trimestrale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del Direttore di Ripartizione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI BARI

CSA
2022/1
09
2001
f

CSA
2022/1
09
2001
f

13. **Indennità di disagio.** A partire dal 01.01.2013, in applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 a decorrere dal 01.01.2013, l'indennità disciplinata dal presente comma è attribuita al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

14. Si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

15. L'erogazione dell'indennità è vincolata alla effettiva presenza in servizio con effettuazione dell'orario completo di lavoro.

16. L'importo dell'indennità di disagio è fissata nella misura di:

- a) € 25,82 mensili per esposizione a situazioni di disagio connesse alle eventuali particolari articolazioni dell'orario di lavoro, escluso il turno - **personale con funzioni di custodia di campi sportivi e di scuole;**
- b) € 20,66 mensili per esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza - **operatori di categ. A in servizio presso scuole materne e gli asili nido;**
- c) € 30,00 mensili per esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione oraria per **gli insegnanti di scuola materna delle sezioni in cui l'orario è articolato con prosecuzione nelle ore pomeridiane;** per la sola annualità 2013 l'indennità di cui al presente comma è corrisposta nella misura di € 60,00;
- d) € 30,00 mensili per l'esposizione a situazioni di disagio connesse alle condizioni climatiche ed agli agenti atmosferici secondo modalità di seguito definite - **Istruttori di Polizia Municipale assegnati a servizi esterni.**

17. L'indennità di cui alla suindicata lettera d) viene erogata in seguito al superamento per n° 25 giorni/anno del limite giornaliero per il PM 10 fissato dal D.Lgs. n° 155/2010 sul totale delle stazioni di monitoraggio gestite da ARPA Puglia nel territorio della città di Bari.

18. Il dirigente competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle fattispecie specificate e di riproporzionare l'indennità in base ai giorni effettivamente dedicati ad attività disagiate.

19. **Cumulo indennità.** L'indennità di turno compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, per cui non è

G

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI BARI

CSA
2014
Zif

SPM
Cyc
de

consentito corrispondere ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro; non è consentita la cumulabilità delle indennità di rischio e disagio.

20. **Compensi per specifiche responsabilità.** A partire dal 01.01.2013, è corrisposto il compenso per particolari responsabilità al personale di Cat. D - con esclusione del personale incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative - cui siano attribuite le seguenti responsabilità:

Tipologia Specifiche Responsabilità	Comportamenti osservabili	Indicatori comportamentali	Importo
responsabile di unità operative a carattere complesso	<p>programmazione e controllo: impostare, attuare e controllare progetti e programmi nel rispetto dei tempi. Individuare e all'occorrenza ridefinire le priorità reali nel breve/medio periodo allocando conseguentemente le risorse disponibili.</p> <p>capacità decisionale: scegliere tra diverse alternative con ponderatezza, lucidità, tempestività anche in condizione di incertezza, carenza e complessità, stabilendo alternative possibili e valutando le conseguenze.</p>	<p>Assegna correttamente l'importanza e l'urgenza di ogni Impegno, riesce a centrare le scadenze, diffondendo tale sensibilità nel proprio gruppo di lavoro</p> <p>Diffonde e sostiene nell'organizzazione la cultura della programmazione</p> <p>Gestisce in maniera sistematica le risorse assegnate</p> <p>Anche in programmi complessi, ragiona in un'ottica di sistema tesa a generare eccellenza ed efficienza interna</p> <p>Elabora e prende decisioni anche di fronte a problemi complessi e con rilevante impatto organizzativo</p> <p>Decide in autonomia nell'ambito delle deleghe ricevute</p> <p>Sa riferire in modo chiaro il processo attraverso il quale ha maturato la decisione</p> <p>Riesce a valutare tra più alternative anche in condizione di stress</p> <p>Decide nel rispetto dei tempi</p> <p>Si assume la responsabilità delle proprie scelte</p> <p>Evita i compromessi che riducono l'efficacia della decisione</p>	€ 1.032,91;
essere responsabile di procedimenti complessi, con affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti	<p>orientamento alla semplificazione: comprendere e razionalizzare le necessità interne ed esterne al fine di individuare una costante gestione della complessità soprattutto in termini di semplificazione delle procedure.</p>	<p>Interviene modificando, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi</p> <p>Esplora prontamente nuove soluzioni e/o alternative per identificarne i possibili vantaggi organizzativi</p> <p>È pronto a rimettere in discussione le prassi consolidate se intravede nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa</p> <p>Combatte la burocrazia interna</p> <p>Coglie tempestivamente le opportunità di semplificazione normativo-regolamentare introdotte</p> <p>Tende a scomporre i problemi e ad affrontarli singolarmente procedendo per gradi</p> <p>È in grado di definire rapidamente programmi a fronte di situazioni impreviste</p>	€ 542,28;
essere responsabile del coordinamento di personale o gruppi di lavoro	<p>leadership: assumere un ruolo di riferimento, guida e responsabilità verso gli altri (collaboratori, colleghi, superiori), soprattutto in fasi caratterizzate da cambiamento, mobilitando con la propria influenza le energie intellettuali ed emotive del gruppo verso gli obiettivi prefissati e il</p>	<p>Lavora con una chiara visione del punto di arrivo e la diffonde nel proprio gruppo di lavoro</p> <p>Definisce ciò che si attende dagli altri e li orienta verso l'obiettivo finale</p> <p>Condivide con autorevolezza la propria visione, le strategie e i risultati, suscitando consenso e collaborazione</p> <p>Ottiene risultati eccellenti dalle proprie persone anche in situazioni difficili e in carenza di risorse</p>	€ 619,75;

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and marks]



COMUNE DI BARI

CSA
22/12
Beel

	miglioramento continuo degli standard di lavoro.		
essere responsabile per l'elaborazione di pareri e relazioni tecniche da presentare ad istituzioni esterne	networking: creare e mantenere una rete di relazioni e sinergie funzionali alla corretta gestione delle attività e all'immagine dell'amministrazione, con partner interni ed esterni, <i>stakeholder</i> e soggetti istituzionali.	Sa trovare la giusta interfaccia sia dentro che fuori del proprio ambito per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa Costruisce relazioni per creare sinergie fra diverse unità Mantiene un'importante rete di relazioni interne ed esterne e ne trae un vantaggio competitivo	€ 542,28;

21. L'importo dell'indennità è determinato nella misura annua lorda suindicata. Nel caso in cui l'attività avente carattere di responsabilità è effettuata per una frazione di anno l'indennità è riproporzionata al tempo effettivo in cui tale compito viene assolto.

22. L'assegnazione di incarichi di responsabilità è subordinata all'applicazione dell'art. 25 del D.Lgs 150/2009, in base al quale l'assegnazione di incarichi e responsabilità è collegata a criteri oggettivi e pubblici, alla professionalità sviluppata attestata dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente.

23. Annualmente, il Direttore Generale - con proprio atto e sulla base del budget previsto nel fondo per l'utilizzo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - individua, nell'ambito dell'organizzazione delle ripartizioni comunali, il numero massimo di soggetti beneficiari di tale compenso. L'incarico al singolo dipendente dovrà essere formalizzato da apposito atto rilasciato dal dirigente responsabile che avrà cura di determinare la rispondenza dell'attività espletata alle indicate fattispecie.

24. Le indennità relative alle diverse tipologie di specifiche responsabilità non sono cumulabili tra loro.

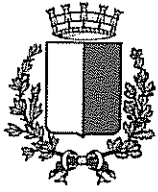
25. **Compensi per il personale in particolari posizioni di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99 introdotto dall'art. 36 co. 1 del CCNL 22.01.2004.** A partire dal 01.01.2013, è riconosciuto un compenso annuale lordo di € 300,00 per il personale delle categorie B, C e D che occupi le posizioni di lavoro di seguito specificate:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Addetti uffici relazioni con il pubblico;
- Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.

26. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno e viene erogata sulla base di apposita attestazione ricognitiva del dirigente responsabile.

Articolo 13 (Buoni Pasto)

1. Ha diritto al servizio mensa attraverso l'attribuzione del buono pasto per ogni giornata lavorata, il personale dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato, sia pieno che parziale, purché presti attività lavorativa al mattino con



COMUNE DI BARI

CSA
6
Zel
70

prosecuzione nelle ore pomeridiane in giornata di rientro, di straordinario, di recupero di eventuali prestazioni non rese, per almeno otto ore.

2. Concorrono al raggiungimento delle otto ore di lavoro utili a maturare il diritto al buono pasto, esclusivamente i riposi giornalieri, detti anche permessi per allattamento, di cui all'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 (ex art. 10 L. 1204/1971) ed i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, di cui all'art. 10 del CCNQ del 07.08.1998.
3. La pausa pranzo, utile alla maturazione del buono pasto, non può essere inferiore a trenta minuti e superiore a due ore e deve essere fruita al di fuori dell'orario di servizio.
4. I dipendenti appartenenti all'area di vigilanza e a quella scolastico-educativa, maturano il diritto al buono pasto allorquando prestino attività lavorativa pari a 8 ore continuative, nel rispetto delle condizioni stabilite dal presente articolo, ad eccezione del comma 3, purché il periodo lavorativo comprenda interamente l'orario in cui è prevista la pausa pranzo (h 14.00 – 16.00).

[Handwritten signature]

Articolo 14 (Sviluppo delle attività formative)

1. Nel rispetto e per le finalità di cui all'art. 23 CCNL 1.04.1999, le parti convengono nel destinare annualmente alla formazione del personale, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio dell'Amministrazione, una somma pari almeno al 1% della spesa complessiva del personale.
2. Entro il mese di febbraio di ciascun anno le parti concordano il piano di formazione, salvo che lo stesso abbia valenza pluriennale.

[Handwritten signature]

Articolo 15 (Pari opportunità)

1. Le parti danno atto che, il costituito Comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art. 19, CCNL 14.09.2000, in virtù dell'art.21 della L. 183/2010, viene rinominato "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", successivamente denominato CUG.
2. I compiti del CUG sono propositivi, consultivi e di verifica ed esso si prefigge di operare in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Obiettivi del CUG sono: l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, il tutto collegato alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo. Il CUG si prefigge di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. L'amministrazione assicura al CUG tutte le condizioni e gli strumenti idonei al proprio funzionamento, e fornisce altresì le informazioni necessarie all'espletamento dei compiti ad esso attribuiti. Il Comitato relaziona con cadenza annuale sull'attività svolta all'Amministrazione e alla RSU.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



COMUNE DI BARI

Articolo 16

(Norme programmatiche in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

1. Le parti si impegnano a dare piena applicazione alla normativa in materia di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro in attuazione del D.Lgs. 81/2008.
2. A tal fine le parti concordano di incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per definire modalità e piani di intervento coinvolgendo e stimolando gli organi amministrativi-tecnici competenti e responsabili. Vista la peculiarità e delicatezza della materia, si individuerà il personale municipale che ha sviluppato conoscenza e competenza in materia con il quale si procederà a costituire ed implementare lo specifico servizio.
3. Per l'esercizio delle specifiche prerogative dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per la loro formazione ed aggiornamento, sono destinate annualmente le risorse economiche nell'ambito dei fondi previsti per la formazione del personale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Di Bellomo]

*[Handwritten text: CSA
04/2020/11-
Dip]*

[Handwritten text: U.I.L. Dip]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



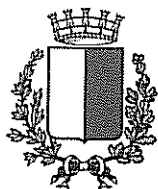
COMUNE DI BARI

ESP. 1122
del 1

APPENDICE 1

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2013, IN APPLICAZIONE DEL DISPOSTO DELL'ART. 5 COMMA 1 DEL CCNL 01.04.1999, COME SOSTITUITO DALL'ART. 4 DEL CCNL DEL 22.01.2004

1. Le parti danno reciprocamente atto del percorso che ha visto l'adozione delle deliberazioni di Giunta Comunale nn. 418/2013 "Approvazione modificazioni ed integrazioni al Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" e 145/2013 "Approvazione del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi del Comune di Bari e Sistema Integrato dei Controlli Interni" e l'approvazione del PDO 2013. 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, in stretta relazione ai processi di riorganizzazione in atto.
2. La direzione della Ripartizione Personale ha provveduto alla costituzione del fondo 2013 parte stabile con determinazione dirigenziale n° 2013/01043 del 06.03.2013 e successiva rettifica 2013/10019 del 25.10.2013
3. La quantificazione del fondo 2013 è stata effettuata sulla base delle indicazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, circolare n. 12/2011 applicando la riduzione automatica prevista dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 convertito in legge n° 122/2010 ai sensi del quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010, ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
4. Le risorse stabili, come determinate, risultano integrate dalle risorse variabili di cui ai seguenti istituti contrattuali:
 - art. 15 co. 5 CCNL 1.04.1999:
 - per l'importo di € 1.190.476,00 come da deliberazione di Giunta Comunale n° 256/2013 e determinazione dirigenziale Ripartizione Polizia Municipale n° 2013/02648 e successive mm. e ii. relativamente al Progetto Bari Sicura approvato nelle delegazioni trattanti del 28/12/2012, 31.12.2012 e 04.01.2013;
 - per l'importo di € 53.061, 00 come da deliberazione di Giunta Comunale n° 847/2013 e determinazione dirigenziale 2013/150/180 relativamente al Progetto Obiettivo finalizzato al recupero dell'evasione TARSU/ICP e approvato nella delegazione trattante del 4/12/2013;
 - art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.04.1999:
 - € 74.095,00 quali compensi relativi al progetto condono edilizio ex L. 326/03 come approvato con Deliberazione di Giunta n. 336/2003;
 - € 28.308,00 quali compensi relativi al progetto recupero evasione ICI come da Deliberazione di Giunta 848/2013 e determinazione dirigenziale Ripartizione Tributi n° 2013/150/179 e approvato nella delegazione trattante del 4/12/2013;

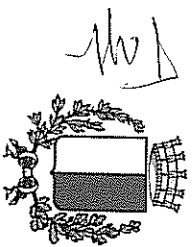


COMUNE DI BARI

CSA
G. 12/10/13
Bel

- art. 30 c. 5 CCNL 14.09.2000, per l'importo di € 88.494,00 come da deliberazione di Giunta n. 654/2007;
 - art. 15 co. 2 CCNL 1.04.1999 per l'importo di € 545.998,00 pari al 1,2% del monte salari 1997, da utilizzarsi per la produttività collettiva previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione;
 - art. 15 co. 5 CCNL 1.04.1999, per l'importo di € 1.235.080,00 in ragione dell'attivazione di nuovi servizi e il processo di riorganizzazione in atto nel Comune di Bari, come previsto dal PDO 2013.
5. Il fondo, come così determinato, è incrementato degli importi di cui ai compensi per avvocatura e progettazione previsti dall'art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.04.1999 rispettivamente pari a € 154.008,00 e € 414.515,00 e per Rilevazioni statistiche per l'importo di € 20.692,00 e relativi al Censimento € 142.477,00;
 6. Le parti prendono atto che l'importo complessivo del fondo 2013 potrà subire variazioni in aumento o in diminuzione in base alla definizione del personale dipendente al 31.12.2013 e concordano che eventuali differenze saranno recuperate ai sensi dell'art. 40, c. 3 *quinquies* D.Lgs. 165/2001, sul fondo anno 2013.
 7. Le parti concordano di destinare a progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) l'importo di € 140.000,00; le parti danno, altresì, atto che le progressioni economiche così determinate hanno effetto solo ai fini giuridici stante il blocco degli effetti economici disposto dal comma 21 dell'art. 9 D.L. 78/2010 conv. L. 122/2010 (RGS circolare 12/2011 e sentenza Corte dei Conti sezioni riunite in sede di controllo n. 27/CONTR/12) e che l'importo così destinato non potrà essere utilizzato per il pagamento di altri istituti contrattuali costituendo economie di bilancio (RGS circolare 12/2011 e sentenza Corte dei Conti sezioni riunite in sede di controllo n. 27/CONTR/12).
 8. Le parti concordano che la graduatoria delle P.E.O. verrà stilata con i medesimi criteri adottati per l'anno 2012.
 9. L'utilizzo delle risorse così come quantificate ai sensi del precedente p. n° 3 è di seguito determinato:

NOFFRICK



COMUNE DI BARI

FONDO 2010
 compensi progettazione € 12.913.334
 compensi avvocatura € 566.737
 € 176.986
FONDO 2010 al netto delle risorse di cui alla sentenza delle CC sezioni riunite n.51/CONTR/11 € 12.169.611
 riduzione proporzionale ex art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 € 1.019.813
VALORE MAX DEL FONDO 2013 € 11.149.798

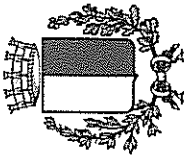
COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE 2013

Risorse stabili:		RISORSE STABILI		DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE 2013	
Importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 02 - 05)	€	4.334.384	€	Indennità di comparto	€
Incrementi CCNL 02 - 05	€	556.032	€	Progressioni orizzontali consolidate	€
Incrementi CCNL 04 - 05	€	237.312	€	Progressioni orizzontali	€
Incrementi CCNL 06 - 09	€	303.993	€	Produttività individuale	€
Rideterminazione fondo per progr. storiche (Dich. Cong. 14 CCNL 02 - 05)	€	596.643	€	Progetti P.M.	€
Incremento dot. org./riorg. stab. servizi (art. 15 co. 5 CCNL 98 - 01)	€	851.679	€	Indennità di reperibilità	€
R/A e ass. ad personam pers. Cessato (art. 4 c. 2 CCNL 00 - 01)	€	831.023	€	Indennità di turno e maggioraz. orarie	€
Altre risorse con carattere di certezza (comprensivo di ri class. personale)	€	1.443.284	€	maggiorazione orarie	€
Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 conv L 122/2010	€	950.605	€	Posizioni organizzative	€
Altre decurtazioni del fondo parte fissa	€		€	Indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 2000	€
totale risorse stabili	€	8.203.746	€	Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento) art. 6 CCNL 2001	€
Risorse variabili:				Indennità di disagio e maneggio valori	€
Insegnanti scuole materne (art. 30 c. 5 CCNL 14.09.2000)	€	88.494	€	Indennità di rischio	€
Nuovi servizi o riorg. (art. 15 c. 5 - prod. collettiva)	€	1.235.080	€	Compensi specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999	€
Risorse rivenienti da art. 208 Cds (art. 15 co. 5)	€	1.190.476	€	Compensi specifiche responsabilità art. 36 CCNL 2004	€
Integrazione 1,2% (art. 15 co. 2 CCNL 98 - 01)	€	545.998	€	Indennità disagio insegnanti	€
Eventuali risparmi applicaz. straordinario (art. 15 c. 1 lett. m)	€	-	€	Riclassificazione personale CCNL 31/03/1999	€
Economia da esercizio precedente (art. 31 co. 5 CCNL 22.01.2004)	€	-	€	Condono	€
Specifiche disposizioni di legge (ICI - art. 15 co. 1 lett. k)	€	28.308	€	Compensi per recupero ICI	€
Specifiche disposizioni di legge (Condono)	€	74.095	€	Compensi TAR SU/ICP	€
Progetto TAR SU/ICP	€	53.061	€		
Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 conv L 122/2010	€	269.460	€		
totale risorse variabili	€	2.946.052	€		
TOTALE FONDO 2013	€	11.149.798	€	TOTALE UTILIZZO	€
					11.149.798

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and several smaller ones.



COMUNE DI BARI

*** oltre gli importi relativi a compensi per Avvocatura € 154.008,00, Incentivo Progettazione € 414.515,00 (art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.04.1999), Rilevazioni statistiche € 20.692,00 e compensi relativi al Censimento € 142.477,00.



 CSA
 Op. RISERVA
 U.I.L. Suda
 A. Benvenuto
 P. ...
 ...
 ...
 ...

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano nel ritenere che, in relazione all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale, restano confermati i criteri adottati per l'anno 2012 di cui all'art. 3 del contratto decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2012 e i criteri di attribuzione di cui all'art. 8 del CCDI del 13.04.2000 così come di seguito riportati:

1. Accedono alle progressioni orizzontali i dipendenti che, alla data di decorrenza dell'attribuzione dell'incremento orizzontale, prestino servizio da almeno 3 anni all'interno dell'Ente.
2. Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia subito condanne penali anche a seguito di patteggiamento.
3. Nella composizione della graduatoria di attribuzione della Posizione Economica Orizzontale si considerano i punteggi rivenienti dalla sommatoria di tre fattori secondo i seguenti pesi:

Categoria	Valutazione dirigente	Anzianità di servizio	Titolo di studio	TOTALE
A B C D	Peso 89%	Peso 10%	Peso 1%	100%

4. In caso di parità di punteggio, le parti concordano che costituisce criterio di preferenza la maggiore età anagrafica.
5. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considerano il titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso dell'esterno (ad esclusione della categoria D).
6. L'anzianità di servizio nella Categoria di appartenenza ed in quella immediatamente inferiore è valutata al 100% mentre quella nella categoria ulteriormente inferiore è valutata al 40%, mediante l'attribuzione di distinti punteggi da utilizzare nei casi di applicazione delle TABELLE A e B come segue:

VALUTAZIONE ANZIANITA' PER LE PROGRESSIONI NELLA CAT. A, E PER I PASSAGGI DA B1 A B2 E B3, DA B3 A B4 E B5, DA C1 A C2 E C3			
CAT.	da 0 a 10 anni per ciascun anno	da 11 a 20 anni per ciascun anno	da 21 a 30 anni per ciascun anno
A	1,10	1,50	1,90
B1 e B3	1,00	1,40	1,70
C	0,90	1,20	1,60

VALUTAZIONE ANZIANITA' PER LE PROGRESSIONI DA B3 A B4, DA B5 A B6, DA C3 A C4			
CAT.	da 0 a 10 anni per ciascun anno	da 11 a 20 anni per ciascun anno	da 21 a 30 anni per ciascun anno
B1 e B3	0,80	1,10	1,40
C	0,70	0,90	1,30

7. L'anzianità di servizio prestata nella Categoria D valutata, con gli stessi criteri, mediante l'attribuzione del seguente punteggio:

*CSA
con
2
A*

*le motivazioni
esprimo nell
Tabelle A
e B
in
risposta
Belleri
Tappi*

Handwritten signatures and notes on the right side of the page.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

VALUTAZIONE ANZIANITA' PER LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA D			
CAT.	da 0 a 10 anni per ciascun anno	da 11 a 20 anni per ciascun anno	da 21 a 30 anni per ciascun anno
D1 e D3	0,50	0,80	1,10

8. Si considerano nell'anzianità i servizi di ruolo e fuori ruolo prestati presso il Comune di Bari o presso l'Amministrazione di provenienza nel caso di dipendente assunto per mobilità. Le frazioni di servizio superiori a 15 giorni vengono valutate a mese intero, quelle pari o inferiori a 15 giorni vengono trascurate.
9. Avverso la graduatoria eventuali osservazioni su errori dovranno essere rivolte alla Ripartizione Personale entro 5 giorni lavorativi dalla pubblicazione della graduatoria stessa.

CSA
06/2020
Wf

Trig

Jud

du

CF

dy

MM

U.I.K.

g

g

Per le mot. regia
esponim sul verbale
ni sottorise
con misura
Bella

*

Bari, 07/05/2015

Nota a verbale

La FP CISL di Bari, considerata la esigenza di far corrispondere a tutti i dipendenti i compensi economici relativi agli istituti che il CCNL demanda alla contrattazione decentrata per incarichi e prestazioni già rese nel 2013 e per la produttività;

tenuto conto che la fase di confronto complessa ed articolata si è protratta ben oltre i canonici trenta giorni dall'avvio delle procedure per la sottoscrizione del C.I.D.,

che le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Bari hanno il diritto di essere retribuiti per le prestazioni richieste ad inizio anno e già rese,

che gli incarichi di responsabilità, conferiti ed esercitati, vanno retribuiti,

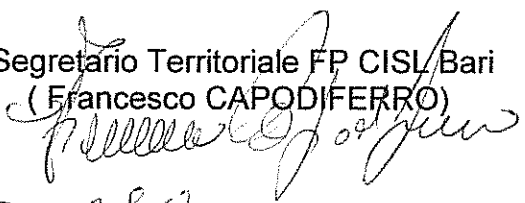
che vi è l'esigenza di far riconoscere il salario di produttività, organizzativa e individuale, a tutti i dipendenti del Comune di Bari,

sottoscrive con riserva il C.I.D. – Comune di Bari 2013/2015 esprimendo e confermando la osservazioni presentate su alcune parti del testo contrattuale così come meglio specificate nelle dichiarazioni allegate alla preintesa che qui si intendono integralmente riportate.

Su tali materie auspica l'attivazione di momenti di confronto, successivi, per poter giungere alla condivisione su tutto il dettato normativo che evitino possibili contenziosi di natura contabile.

In relazione alle riserve espresse, in presenza di modifiche o integrazioni, la scrivente O.S. FP CISL dichiara la propria disponibilità anche successivamente a sottoscrivere integralmente il C.I.D. – Comune di Bari 2013/2015.

Il Segretario Territoriale FP CISL Bari
(Francesco CAPODIFERRO)



COMPONENTI ASO

