



## COMUNE DI BARI

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 29 APRILE 2014

DELIBERA N.284

#### OGGETTO

AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA, AI SENSI DELL'ART. 5 CCNL 1.4.1999 COME SOSTITUITO DALL'ART. 4 DEL C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004, ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BARI 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

L'ANNO DUEMILAQUATTORDICI IL GIORNO VENTINOVE DEL MESE DI APRILE, , ALLE ORE 16.30 CON CONTINUAZIONE

SONO PRESENTI:

#### PRESIDENTE

**PISICCHIO Prof. ALFONSINO - VICE SINDACO**

#### ASSESSORI

N	COGNOME E NOME	PRES
1	EMILIANO Dott. Michele	NO
2	ABBATICCHIO Dott. Ludovico	NO
3	DE FRANCHI Avv. Rocco	NO
4	DE SIMONE Sig.ra Caterina	SI
5	GIAMPAOLO D.ssa Margherita	SI
6	LACARRA Avv. Marco	SI

N	COGNOME E NOME	PRES
7	LOSITO Sig. Fabio	SI
8	MAUGERI Prof.ssa Maria	SI
9	SANNICANDRO Ing. Raffaele	SI
10	SPALLINI Prof.ssa Sabrina	NO
11	VASILE Sig. Antonio Maria	SI

ASSISTE IL SEGRETARIO GENERALE Dott. MARIO D'AMELIO





***In assenza del Sindaco, dott. Michele Emiliano, sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale d'intesa con la Direzione Generale, riferisce il Vice Sindaco:***

In data 27 dicembre 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi 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.

Il C.C.N.L. 1.4.1999 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali all'art. 5, come modificato dall'art. 4 CCNL 22 gennaio 2004, ha stabilito tempi e procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo prevedendo, al comma 3, che l'ipotesi di contratto, definita dalla Delegazione Trattante, è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti entro 5 giorni corredata da apposita relazione illustrativa.

In esecuzione a quanto innanzi detto, con nota n. 6237 in data 10 gennaio 2014 è stata inviata al Collegio dei Revisori dei Conti copia della suddetta ipotesi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria a firma del Direttore della Ripartizione Personale.

Il Collegio dei Revisori, preso atto della documentazione trasmessa, con nota prot. n. 97102 del 16.04.2014, ha attestato la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto nonché la compatibilità economico-finanziaria dei costi della contrattazione decentrata integrativa riportati nell'ipotesi di accordo sottoscritta in Delegazione Trattante il 27 dicembre 2013, che qui integralmente si riporta.

Il Direttore di Ragioneria, inoltre, con nota n. 86098 del 3.04.2014, ha attestato che il Comune di Bari ha rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2013 e presenta un'incidenza delle spese del personale, comprese quelle delle società partecipate, titolari di affidamento diretto di servizi pubblici senza gara, inferiore al 50% delle spese correnti (allegato 1).

Considerato che al fondo relativo alle risorse decentrate anno 2013 come determinato, risulta necessario aggiungere gli importi relativi a compensi per progettazione pari a € 414.515,00, compensi per Avvocatura Civica pari a € 154.008, compensi per rilevazioni statistiche € 20.692, compensi per censimento € 142.477,00 e che tali importi sono da considerarsi oltre le limitazioni di cui all'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 conv. L. 122/2010;

## **LA GIUNTA**

**UDITA** la relazione del Vice Sindaco, sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale;

**VISTO** il verbale della Delegazione Trattante del 27 dicembre 2013;

**RITENUTO** di prendere atto del verbale suddetto, facendone proprio il contenuto e di

autorizzare il Presidente di parte pubblica alla sottoscrizione del "*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Bari parte normativa e parte economica triennio 2013/2015 + utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013*" come allegato al presente provvedimento quale parte integrante, integrato delle voci relative a compensi per progettazione pari a € 414.515,00, compensi per Avvocatura Civica pari a € 154.008, compensi per rilevazioni statistiche € 20.692, compensi per censimento € 142.477,00;

**VISTI** i C.C.N.L. vigenti;

**VISTO** il D.Lgs. n. 267/2000;

**PRESO ATTO** che sulla proposta di deliberazione di che trattasi sono stati formulati i pareri prescritti dall'art. 49, comma 1, del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. 267/2000:

- 1)** Parere favorevole di regolarità tecnica espresso in atti dal Direttore della Ripartizione Personale, come da scheda allegata;
- 2)** Parere di regolarità contabile espresso in atti dal Direttore della Ripartizione Ragioneria, come da scheda allegata;

**VISTA**, altresì, la scheda di consulenza del Segretario Generale, che fa parte integrante della presente deliberazione;

CON VOTI UNANIMI, espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

- 1) DI PRENDERE ATTO** del verbale della seduta di Delegazione Trattante del 27 dicembre 2013, nel corso della quale è stata sottoscritta l'ipotesi 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 facendone proprio il contenuto;
- 2) DI PRENDERE, altresì, ATTO** del parere del Collegio dei Revisori reso con nota prot. n. 97102 del 16.04.2014 (allegato 2) con il quale ha attestato la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto nonché la compatibilità economico-finanziaria dei costi della contrattazione decentrata integrativa;
- 3) DI AUTORIZZARE** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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, come allegato al presente provvedimento quale parte costitutiva (allegato 3), integrato delle voci relative a compensi per progettazione pari a € 414.515,00, compensi per Avvocatura Civica pari a €

154.008,00, compensi per rilevazioni statistiche € 20.692,00 e compensi per censimento € 142.477,00;

- 4) DI DARE ATTO** che le somme per l'attuazione degli accordi sono previste negli stanziamenti di Bilancio per l'esercizio finanziario 2013.

**Di seguito,  
il Presidente propone l'immediata eseguibilità del provvedimento stante  
l'urgenza;**

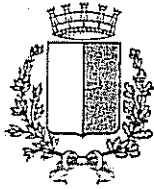
### **LA GIUNTA**

**Aderendo alla suddetta proposta;  
Ad unanimità di voti, resi verificati e proclamati dal Presidente;**

### **D E L I B E R A**

**Rendere immediatamente eseguibile la presente delibera ai sensi  
dell'art.134 co.4 del T.U.E.L. 18 Agosto 2000 n.267.**





COMUNE DI BARI

Ripartizione Ragioneria Generale

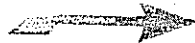
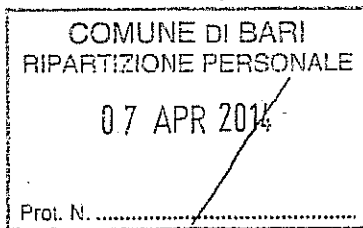
N. PROT.: 86098

Risposta a nota: prot. n. 28298 del 31 gennaio 2014

Allegati:

Bari,

- 3 APR. 2014



Al Sig. Direttore Ripartizione Personale

e, p.c.:

Al Sig. Assessore al Bilancio

Al Sig. Direttore Generale

- Loro Sedi -

OGGETTO: Piano occupazionale 2014: Rispetto Patto di Stabilità Interno 2013, lett d), comma 26, articolo 31 L. 12/11/2011 n. 183 - Incidenza percentuale spese di personale su spese correnti, comma 7, articolo 76 D.L. 25/06/2008, n. 112 e s.m.i. - Attestazione.

In riscontro alla nota a margine relativa all'oggetto, si attesta che, sulla base dei dati preconsuntivi relativi alla gestione dell'esercizio 2013, la Città di Bari:

- ✓ ha rispettato il patto di stabilità interno nell'esercizio finanziario precedente (2013), così come certificato in data 31 marzo u.s. con protocollo n. 82564;
- ✓ presenta un'incidenza delle spese di personale, comprese quelle delle società partecipate, titolari di affidamento diretto di servizi pubblici senza gara, inferiore al 50% delle spese correnti.

Cordiali saluti.

Settore Bilancio e AA.GG.

IL DIRIGENTE

Dott. Giuseppe Nanni

IL DIRETTORE

Dott. Francesco Catanese





COMUNE DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

Prot. n. 97102

Bari 16.04.2014

COMUNE DI BARI  
RIPARTIZIONE PERSONALE

16 APR. 2014

Prot. N. \_\_\_\_\_

Al Direttore della Ripartizione Personale

e p.c.

Al Sindaco

Al Segretario Generale

Al Direttore Generale

Al Direttore di Ragioneria

#### Il Collegio dei Revisori

- Vista la nota prot. n. 6237 del 10.01.2013 a firma del Direttore della Ripartizione Personale avente ad oggetto "pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Bari per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013" con la quale sono stati trasmessi:
  1. la pre-intesa sottoscritta dalle parti pubblica e sindacale relativa al fondo delle risorse, destinate alla contrattazione decentrata 2013 del personale non dirigente;
  2. la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo redatta dal Dirigente della Ripartizione Personale;
- Visto l'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs.n. 150/2009 il quale stabilisce che "*..il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti...*";
- Visto l'art. 5 del CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, comma 3, il quale prevede che "*..il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti...*";



COMUNE DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

- Rilevato pertanto che, ai sensi delle norme sopra menzionate, al collegio dei revisori dei conti è attribuito l'adempimento di verificare che i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa siano compatibili con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- Rilevato che le norme sopra citate richiedono al collegio dei revisori dei conti non già di entrare nel merito dell'accordo decentrato quanto, piuttosto, di attestare che la spesa derivante dalla contrattazione decentrata sia stata tenuta in debita considerazione sia in sede di predisposizione del bilancio di previsione che in sede di gestione dello stesso affinché non vengano superati i vincoli posti dalla normativa vigente in materia di personale dipendente;
- Rilevato che il Fondo 2013, siglato in data 27.12.2012 dalle OO.SS. e dalla Parte Pubblica, ammonta complessivamente ad € 11.149.798,00 così come determinato con Determinazione Dirigenziale della Ripartizione Personale n. 106 del 06.03.2013 come modificata con Determinazione Dirigenziale n. 563 del 25.10.2013;
- Rilevato che per quanto attiene la riduzione di cui all'art. 9, comma 2-bis, D.L. 31.05.2010 n. 78 convertito dalla Legge n. 122/2010 si è operato sulla base del dettato normativo della citata norma e delle indicazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento Generale della ragioneria Generale dello Stato, che dispongono la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio debba essere operata per ciascuno degli anni 2011 - 2012 - 2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010;
- Rilevato che rispetto al Fondo 2010 pari ad € 12.169.611,00, la riduzione da operarsi sul Fondo 2013 ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 è pari ad € 1.220.064,00 e che per quanto attiene le risorse stabili, le stesse sono state determinate in complessivi € 8.203.746,00 mentre le risorse variabili sono state determinate in complessivi € 2.946.052,00;
- Rilevato che, con riferimento alla parte variabile, l'importo relativo all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 pari ad € 545.998,00 è collegato alla realizzazione del Piano degli



COMUNE DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

Obiettivi 2013 e dovrà essere erogata solo a seguito di apposita attestazione di raggiungimento degli obiettivi 2012 da parte del Nucleo di Valutazione mentre l'importo relativo all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 pari ad € 1.190.476,00 riveniente dalle risorse di cui all'art. 208 CdS è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel Progetto "Bari Sicura" come da deliberazione di Giunta Comunale n. 256/2013 e determinazione dirigenziale Ripartizione Polizia Municipale n. 2013/02648 relazionati anch'essi al PDO 2013 per i quali la valutazione circa il loro conseguimento dovrà essere effettuata nel più ampio procedimento di valutazione del PDO 2013;

- Vista la Relazione Tecnico Finanziaria al Contratto decentrato per l'anno 2012 nella quale alla sezione VI^ il Direttore della Ripartizione Personale ha attestato:
  - Il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
  - Il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente che è conforme all'attuale dettato normativo;
  - il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali), certificando che per l'anno 2013 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali con effetti esclusivamente giuridici, in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D. Lgs. n. 78/2010;
  - che il totale del fondo così come determinato è impegnato ai diversi capitoli di bilancio e che con determinazione dirigenziale n. 690 del 30.12.2013 si è provveduto ad impegnare una somma pari ad € 2.515.897,00 congrua per finanziare tutti gli istituti contrattuali previsti dalla pre-intesa del Fondo 2013;

ritiene



COMUNE DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

che i costi della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 per il personale non dirigente, così come rappresentati nella documentazione fornita a corredo della citata nota prot. n. 6237 del 10.01.2014, siano compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, e

rilascia

la certificazione sulla relazione tecnico-finanziaria redatta dal Dirigente della Ripartizione Personale, allegata alla richiamata nota prot. n. 6237 del 14.01.2014 nonché sugli aspetti normativi richiamati nella pre-intesa di contratto collettivo decentrato per l'anno 2013..

Il Collegio ribadisce che l'erogazione delle somme destinate a produttività collettiva dovrà avvenire solo a conclusione del processo di valutazione della realizzazione del Piano degli Obiettivi 2013 e previa verifica a consuntivo, del livello di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PDO da parte del Nucleo di Valutazione (Organismo Indipendente di Valutazione).

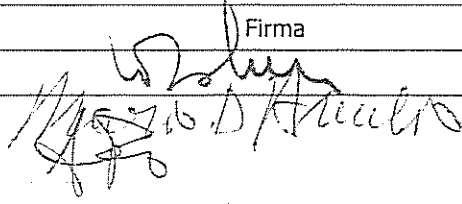
Il Collegio, infine, richiama l'attenzione dell'Amministrazione Comunale sugli obblighi e adempimenti posti a carico della stessa dall'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Dott. Michele Cea

Dott. Giovanni Ladisa




Dott. Nunzio Angiola

# PREINTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA

DIRETTORE GENERALE	Firma 
SEGRETARIO GENERALE	
DIRETTORE RIPARTIZIONE PERSONALE	
DIRETTORE RIPARTIZIONE RAGIONERIA	

**COMPONENTI R.S.U.**

- BELLOMO ROSALIA
- DE GREGORIO DAVIDE
- PANEBIANCO DOMENICO
- MANODORO FRANCESCO
- ACCETTURA ISABELLA
- ALONGI ANTONELLA
- LO IZZO MARIO
- FRIGERI GIOVANNI
- MARELLA GAETANO
- CORSI GIOVANNI
- DELLE FOGLIE GIUSEPPE
- DE LAURENTIS GIUSEPPE
- FUSANO DOMENICO
- PALMISANO GUIDO
- LAMPEDECCHIA ANTONIO
- NASCA ANTONIO
- PETRUZZELLIS VITO
- PERRELLI ROSA
- LOBALSAMO MARIA
- PELLECCHIA FRANCESCO
- FARINOLA DOROTEA
- MIDEJA ANNA
- GRECO ANTONIO
- FAVIA MICHELE
- SCIACOVELLI VINCENZO
- DE GIOSA MARIA
- TRIGGIANI ROSA



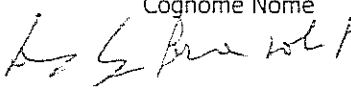
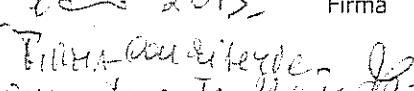
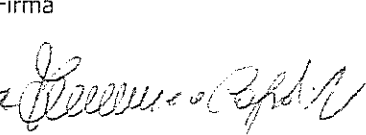


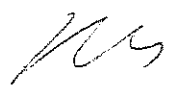


**RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO.SS.**

- C.G.I.L. F.P.
- CISL FP
- U.I.L. - F.P.L.
- D.I.C.C.A.P. – SULPM
- C.S.A.

Cognome Nome anno 2013 Firma



012-112  
CISC  
C.S.A.  
Penna

## 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.
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

2

C. S. 17  
Belloni

**(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.
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**

*[Handwritten signatures and initials]*

C. S.A  
*[Handwritten signature]*

### 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 dei servizi 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 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, 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 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.*

*[Handwritten note: FP CCNL le attività...]*

*[Handwritten signature]*

### 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 premessi 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

*[Handwritten notes: FP CCNL...]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



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)**

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.

C. S. A  
Belin

M. S. A  
Belin

## 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).
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 dl.g.vo 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 indiv.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

FP OASV

C

M. S. A  
Belin

M. S. A  
Belin

M. S. A  
Belin

(personale della polizia municipale, tributi - I.C.I., demografici, etc.) o ad attività di progettazione e/o pianificazione di cui all'art. 92 del dlgs. n° 163/2006). Le economie così determinate sono ridistribuite tra il personale 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.*
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:

FP CISE  
Finna non 2/12  
V. 1301. 21.12.2013  
F

Alcune  
con il  
M. 1.10.12 e 1.10.13

Ok  
F. de  
Q  
F  
W

6

FRCGIL

7

*[Handwritten signature]*

C. S.A  
*[Handwritten signature]*

- 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 € 2001,00a € 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.
  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

*[Handwritten notes: FP 01/10/13, servizio alla casa, servizio di notte, servizio di notte o di notte]*

*[Handwritten notes: FP 01/10/13, servizio di notte]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
FRCCILG  
*[Handwritten signature]* 8

U - S. A.  
B...  
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:

- U - S. A.  
B...  
U di una allegato alle pagine 10 e 11  
F...  
F...  
F...
- 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 dlgs. 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 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><b>programmazione e controllo:</b> 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><b>capacità decisionale:</b> 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</p>	€ 1.032,91;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

		<p>il quale ha maturato la decisione          Riesce a valutare tra più alternative anche in condizione di stress          Decide nel rispetto dei tempi          Si assume la responsabilità delle proprie scelte          Evita i compromessi che riducono l'efficacia della decisione</p>	
<p>essere responsabile di procedimenti complessi, con affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti</p>	<p><b>orientamento alla semplificazione:</b> 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          Esplora prontamente nuove soluzioni e/o alternative per identificarne i possibili vantaggi organizzativi          È pronto a rimettere in discussione le prassi consolidate se intravede nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa          Combatte la burocrazia interna          Coglie tempestivamente le opportunità di semplificazione normativo-regolamentare introdotte          Tende a scomporre i problemi e ad affrontarli singolarmente procedendo per gradi          È in grado di definire rapidamente programmi a fronte di situazioni impreviste</p>	<p>€. 542,28;</p>
<p>essere responsabile del coordinamento di personale o gruppi di lavoro</p>	<p><b>leadership:</b> 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 miglioramento continuo degli standard di lavoro.</p>	<p>Lavora con una chiara visione del punto di arrivo e la diffonde nel proprio gruppo di lavoro          Definisce ciò che si attende dagli altri e li orienta verso l'obiettivo finale          Condivide con autorevolezza la propria visione, le strategie e i risultati, suscitando consenso e collaborazione          Ottiene risultati eccellenti dalle proprie persone anche in situazioni difficili e in carenza di risorse</p>	<p>€. 619,75;</p>
<p>essere responsabile per l'elaborazione di pareri e relazioni tecniche da presentare ad istituzioni esterne</p>	<p><b>networking:</b> 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.</p>	<p>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</p>	<p>€. 542,28;</p>

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.

*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signature]* 10

C.S.A.  
Bello

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 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).

### **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.

### **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.

- C.S.A.*  
*Belu*
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.

### 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.

*ah*  
*E.S.C.*  
*etc*  
*g*

*FP CGIL FCB*

*g*

*am*



Handwritten notes and signatures in the top left corner.

Handwritten notes: "Finanze", "Vest note allegare", and other illegible scribbles.

C. S. A  
Barr

Handwritten signature in the top right corner.

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 2bis 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;
  - art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.04.1999:
  - € 74095,00 quali compensi relativi al progetto condono edilizio ex L. 326/03 come approvato con Deliberazione di Giunta n. 336/2003;
  - 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, sarà incrementato degli importi di cui ai compensi per avvocatura e progettazione previsti dall'art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.04.1999.
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.

Handwritten mark resembling a large '6' or similar symbol on the right side of the page.

FPCHL  
Handwritten notes and signature in the bottom left corner.

Handwritten signatures in the bottom center and right area.

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 <sup>nel</sup> nell'anno 2012.
9. L'utilizzo delle risorse così come quantificate ai sensi del precedente p. n° 3 è di seguito determinato:

C.S.A  
Bella

VILIPOL  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

FRACIL  
fiume Acquedotto  
dest. in P.E.O. di legge  
[Signature]  
[Signature]

FRACIL  
[Signature]  
[Signature]

[Signature]

C.S.A.  
 P. Basso  
 F. P. E. I. S. L.  
 Finire per via della  
 F. U. S. I. S. T. I. N. O. T. A. T. O. R. I. A. L. I.  
 C. A. P. P. E. R. I. N. O. T. A. T. O. R. I. A. L. I.

**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	
<b>Risorse stabili:</b>			
Importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 02 - 05)	€ 4.334.384	Indennità di comparto	€ 909.075
Incrementi CCNL 02 - 05	€ 556.032	Progressioni orizzontali consolidate	€ 3.675.445
Incrementi CCNL 04 - 05	€ 237.312	Progressioni orizzontali	€ 140.000
Incrementi CCNL 06 - 09	€ 303.993	Produttività individuale	€ 1.977.597
Rideterminazione fondo per progr. storiche (Dich. Cong. 14 CCNL 02 - 05)	€ 596.643	Progetti P.M.	€ 1.190.476
Incremento dot. org./riorg. stab. servizi (art. 15 co. 5 CCNL 98 - 01)	€ 851.679	Indennità di reperibilità	€ 230.000
RIA e ass. ad personam pers. Cessato (art. 4 c. 2 CCNL 00 - 01)	€ 831.023	Indennità di turno e maggioraz orarie	€ 1.115.100
Altre risorse con carattere di certezza (comprensivo di riclass. personale)	€ 1.443.284	maggiorazione orarie	€ 22.856
Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 conv L. 122/2010	€ 950.605	Posizioni organizzative	€ 1.150.000
Altre decurtazioni del fondo parte fissa	€ 8.203.746	Indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 2000	€ 44.146
<b>totale risorse stabili</b>	€ 8.203.746	Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento) art. 6 CCNL 2001	€ 55.820
<b>Risorse variabili:</b>		Indennità di disagio e maneggio valori	€ 115.000
Insegnanti scuole materne (art. 30 c. 5 CCNL 14.09.2000)	€ 88.494	Indennità di rischio	€ 16.500
Nuovi servizi o riorg. (art. 15 c. 5 - prod. collettiva)	€ 1.235.080	Compensi specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999	€ 165.000
Risorse rivenienti da art. 208 Cds (art. 15 co. 5)	€ 1.190.476	Compensi specifiche responsabilità art. 36 CCNL 2004	€ 31.800
Integrazione 1,2% (art. 15 co. 2 CCNL 98 - 01)	€ 545.998	Indennità disagio insegnanti	€ 70.000
Eventuali risparmi applicaz. straordinario (art. 15 c. 1 lett. m)	€ -	Riclassificazione personale CCNL 31/03/1999	€ 85.519
Economie da esercizio precedente (art. 31 co. 5 CCNL 22.01.2004)	€ -	Condono	€ 74.095
Specifiche disposizioni di legge (ICI - art. 15 co. 1 lett. k)	€ 28.308	Compensi per recupero ICI	€ 28.308
Specifiche disposizioni di legge (Condono)	€ 74.095	Compensi TARSU/ICP	€ 53.061
Progetto TARSU/ICP	€ 53.061		€ 269.460
Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 conv L. 122/2010	€ 269.460		€ 2.946.052
<b>totale risorse variabili</b>	€ 2.946.052		€ 11.149.798
<b>TOTALE FONDO 2013</b>	€ 11.149.798	<b>TOTALE UTILIZZO</b>	€ 11.149.798

\*\*\* oltre gli importi da determinarsi a consuntivo e relativi a compensi per Avvocatura e progettazione (art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.04.1999)

Recall

15



Ripartizione Personale

**SCHEMA DI CONSULENZA TECNICO GIURIDICA DEL SEGRETARIO  
GENERALE**

N. 2014/00284

del 29 APRILE 2014

**OGGETTO:** AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA, AI SENSI DELL'ART. 5 CCNL 1.4.1999  
COME SOSTITUITO DALL'ART. 4 DEL C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004, ALLA  
SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BARI  
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

TIPO PROPOSTA G.M.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Positivo ---

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: Positivo Apposto visto di regolarità contabile e  
copertura finanziaria. Favorevole alla luce del parere espresso in linea tecnica e del parere rilasciato  
dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art 40 bis, comma 1, del D.lgs n. 165/2001 come sostituito  
dall'art 55, comma 1 del D.lgs 150/2009, e dell'art. 5 del CCNI 1/4/1999 come sostituito dall'art 4  
comma 3 del CCNL 22/01/2004.

COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA DEL  
SEGRETARIO GENERALE AI SENSI DELL'ART. 97 LETT. D DEL T.U.E.L.

ANNOTAZIONI :

Positivo NULLA DA OSSERVARE IN ORDINE ALLA LEGITTIMITA' DELLA PRESENTE  
PROPOSTA SULLA BASE DEI PARERI TECNICO E CONTABILE COSI' COME ESPRESSI  
AI SENSI DI LEGGE.

Bari, 29/04/2014

IL SEGRETARIO GENERALE

Mario D'Amelio

**OGGETTO:** AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA, AI SENSI DELL'ART. 5 CCNL 1.4.1999  
COME SOSTITUITO DALL'ART. 4 DEL C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004, ALLA  
SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER  
IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BARI 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

**PARERI ESPRESSI, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 49 DLGS 267 DEL 18.8.2000 – T.U.E.L.  
SULLA ALLEGATA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:**

1) Parere di regolarità tecnica:

Positivo

---

Bari, lì 24/04/2014

Il responsabile

Giancarlo Partipilo

2) Visto Responsabile Procedimento Ragioneria:

Positivo

Favorevole alla luce del pare espresso in linea tecnica e del parere rilasciato dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art 40 bis, comma 1, del D.lgs n. 165/2001 come sostituito dall'art 55, comma 1 del D.lgs 150/2009, e dell'art. 5 del CCNI 1/4/1999 come sostituito dall'art 4 comma 3 del CCNL 22/01/2004.

Bari, lì 28/04/2014

Il Responsabile procedimento di Ragioneria

Pietro Luciannatelli

3) Parere di regolarità contabile:

Apposto visto di regolarità contabile e copertura finanziaria. Favorevole alla luce del pare espresso in linea tecnica e del parere rilasciato dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art 40 bis, comma 1, del D.lgs n. 165/2001 come sostituito dall'art 55, comma 1 del D.lgs 150/2009, e dell'art. 5 del CCNI 1/4/1999 come sostituito dall'art 4 comma 3 del CCNL 22/01/2004.

Bari, lì 28/04/2014

Il Direttore di Ragioneria

Francesco Catanese



Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge:

IL PRESIDENTE  
F.to

IL SEGRETARIO GENERALE  
Mario D'Amelio

---

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal 30/04/2014 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Responsabile dell'Albo Pretorio  
Serafina Paparella

Bari, 30/04/2014

---

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su relazione dell'incaricato si certifica che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del comune dal 30/04/2014 al 14/05/2014.

L'incaricato

Bari,

---

#### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, con la pubblicazione, per decorrenza dei termini di cui all'art. 134 TUEL.

Responsabile dell'Albo  
Pretorio---  
Serafina Paparella

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del d.lgs n. 10/2002, del t.u. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet  
<http://albo.comune.bari.it>