Città di Novi Ligure

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER L'ANNO 2022

Richiamati gli incontri durante i quali si sono riuniti:

la **Delegazione trattante di parte pubblica,** nelle persone del dott. **Cabella Pier Giorgio**, Segretario Generale e della dott.ssa **Monocchio Lorenza** Vice Segretario Generale

e la delegazione ***R.S.U.***, nelle persone dei sigg**.**

Brollo Stefano, Cavallo Massimiliano, Cavriani Valerio, Sangiovanni Michele, Sciascia Repetto Lucio, Traverso Simone, Timossi Roberto, Trentin Roberto

Dato atto che il CCNL 2019-2021 entrerà in vigore entro 30 gg. dalla data di stipulazione e ad oggi per la definizione del CCDI si applicano le regole previste dal CCNL 2016-2018 ancora in vigore;

è stata sottoscritta l'intesa per la definizione degli istituti da applicare, in merito alla distribuzione del Fondo anno 2022, a valere dal 01/01/2022 sino al 31/12/2022.

tra le parti si concorda quanto segue:

Il presente contratto integrativo definisce i criteri e gli importi per l'erogazione delle indennità e i premi performance spettanti al personale a tempo determinato e indeterminato.

Art. 1 – Reperibilità (Art. 24 CCNL)

1. Si conviene che sia possibile, per esigenze di servizio, derogare al limite dei turni di reperibilità previsti da CCNL 2016/2018 art. 24 c. 3.

Art. 2 -- Indennità di servizio esterno (Art. 56-quinquies CCNL).

1. Al personale inquadrato nel Corpo di Polizia Municipale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera di 5,00 €, alternativa all'indennità condizioni di lavoro, da corrispondersi secondo le indicazioni emanate dall'ARAN.

Art. 3 – Indennità di funzione (Art. 56- sexies CCNL)

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie D e C, a cui siano attribuite specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, è riconosciuta una indennità di funzione pari ad un totale di euro 5.600,00.

2. I soggetti destinatari dell'indennità sono designati dal Comandante del Corpo Polizia Municipale, con apposito atto o direttiva dirigenziale. Lo stesso Comandante rendiconterà a consuntivo l'attività svolta al fine della liquidazione dell'indennità sopra citata.

3. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, sempre nel rispetto del budget assegnato (vedere comma 1).

Art. 4 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL)

1. Al personale che maneggia valori, individuato dal dirigente di pertinenza e inquadrato a titolo esemplificativo nei seguenti uffici:

- Biblioteca Civica
- Anagrafe e stato Civile e Servizi Cimiteriali
- Economato
- Commercio
- Polizia Municipale

in ragione dell'incidenza della attività suddetta, viene riconosciuta una indennità giornaliera pari a:

- 2,50 euro se il totale del maneggio valori supera la somma annua di euro 50.000,00
- 1,00 euro se il totale del maneggio valori è inferiore alla somma annua di euro 50.000,00.

2. Al personale del servizio mensa inquadrato in cat. B, ai messi ed al collaboratore tipografo in ragione del rischio e del disagio a cui sono esposti, viene riconosciuta una indennità giornaliera di 3,50 euro.

   Al personale operaio tutto, in ragione dell'esposizione al rischio e delle condizioni disagiate in cui viene resa la prestazione è riconosciuta una indennità giornaliera di euro 4,00.

3. Al personale inquadrato nel Corpo di Polizia Municipale, non continuamente adibito a servizi esterni, in ragione del rischio e del disagio a cui è esposto in virtù dell'assegnazione dell'arma, viene riconosciuta una indennità giornaliera di 1,00 €. La presente indennità non si cumula con quella di cui al precedente punto 1.
4. Per il personale di categoria B e C che **presta servizio su due o più uffici**, individuato con dichiarazione del dirigente, anche a consuntivo, viene riconosciuta una indennità giornaliera di 1,00 euro.
5. Per il **personale educativo degli asili nido**, in base all'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta una indennità in riferimento alla attività ulteriore, rispetto a quella definita nel calendario scolastico, quantificando in € 300,00 a ciascun docente per una settimana. Per il restante periodo viene stabilito il recupero, in rapporto al valore della prestazione e dello stipendio mensile.
6. Al personale che svolge in via continuativa l'attività di usciere il riconoscimento, per il periodo di emergenza pandemica relativo al COVID 19, un'indennità giornaliera, non cumulabile con altre indennità presenti nel punto 2., di € 3,50, per l'arco temporale del periodo di emergenza terminato il 31/03/2022.

Art. 5 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies CCNL)

1. **Comma 1 art. 70 – quinquies CCNL:** Si rinvia agli artt. 2-3-4 del Regolamento sulle Specifiche Responsabilità approvato con G.C. n. 38 del 03/03/2022 i.e. che sarà parte integrante del presente CCDI.

Il budget assegnato alle specifiche responsabilità ammonta, per l'anno 2022, ad euro 15.200,00.

2. **Comma 2 art. 70 – quinquies CCNL**

   Si rinvia all'art. 5 del Regolamento sulle Specifiche Responsabilità approvato con G.C. n. 38 del 03/03/2022 i.e. che sarà parte integrante del presente CCDI.

Art. 6 – Performance

1. Le somme rimanenti dopo aver liquidato le indennità sopracitate, implementano il fondo per erogare premi correlati alla performance individuale.
2. Per poter beneficiare della liquidazione della quota intera occorre aver svolto 8 mesi di presenza in servizio, anche non continuativi. Non concorrono al conteggio delle assenze la fruizione delle ferie e del recupero banca ore.
3. Il premio in caso di assenze a partire dai 4 mesi verrà riproporzionato calcolandolo sui di effettiva presenza (escluso ferie e recupero banca ore).

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (Art. 69 CCNL)

1. La quota massima di personale valutato, a cui può essere attribuita la maggiorazione del premio individuale del 30 %, è fissata nel 5% del personale assegnato a ciascun dirigente, arrotondato all'unità superiore.

Art. 8 Progressioni economiche orizzontali.

Saranno effettuate nell'ambito delle risorse economiche disponibili con decorrenza 01/01/2022, da applicare al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, secondo le norme del CCNL vigente (**tempo minimo di permanenza nella categoria di appartenenza 24 mesi)** e con almeno tre valutazioni di performance, anche non consecutive, presso il Comune di Novi Ligure.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzato il seguente criterio:

- la valutazione dei migliori due anni del triennio in questione. L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- maggiore permanenza nella categoria economica di appartenenza
- maggiore anzianità di servizio, anche presso altri Enti
- la posizione economica più bassa nella categoria.

Il budget di spesa previsto è pari ad euro 40.000,00.

Art. 9

E' accantonata la somma di euro 115.000,00 per l'indennità di turno, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo come previsto dagli articoli 23 e 24 CCNL 21/05/2018 e art. 24 CCNL 14/09/2000 integrato al comma 1 dall'art. 14 CCNL 5/10/2001.

Art. 10 Decorrenza

Gli istituti previsti nel presente contratto decentrato decorrono, ove ricorrano le condizioni giuridiche e le fattispecie, dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

Dichiarazioni a verbale.

- Le parti si impegnano ad aprire la contrattazione per il 2023 entro il mese di febbraio.
- Entrambe le parti individuano il termine del 30/06 per la liquidazione del premio performance individuale.
- Il premio relativo alla performance individuale verrà liquidato nel medesimo mese per tutti i dipendenti dell'Ente.
- Per i progetti di cui all'art. 67 spetterà al Dirigente di competenza la valutazione e la pesatura del premio, nonché l'attestazione che i progetti sono stati fattivamente svolti dai dipendenti e che pertanto sono stati raggiunti gli obiettivi assegnati.
- Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali, su richiesta della RSU, per l'anno 2023, verrà rivalutato il criterio del tempo minimo di permanenza nella categoria di appartenenza, attualmente previsto in 24 mesi. L'intento della RSU è quello di allungare tale termine.

Novi Ligure, 20/12/2022

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione trattante

f.to Pier Giorgio Cabella f.to Lorenza Monocchio

R.S.U.: f.to Simone Traverso f.to Michele Sangiovanni f.to Roberto Timossi

f.to Stefano Brollo f,to Lucio Sciascia Repetto f-to Roberto Trentin

Nome dell'Amministrazione: COMUNE DI NOVI LIGURE
Comparto di appartenenza: ENTI LOCALI
Periodo di vigenza contrattuale: 2022
Nome, recapito telefonico e indirizzo posta di un posta di un referente: MONOCCHIO LORENZA
0143772224 protocollo@pec.comunenoviligure.al.it