Città di Novi Ligure

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER L'ANNO 2020

Richiamati gli incontri del 23/10/2020, del 03/12/2020, del 14/12/2020 e 21/12/2020, durante i quali si sono riuniti:

la **Delegazione trattante di parte pubblica,** nelle persone del dott. **Cabella Pier Giorgio**, Segretario Generale, dott. **Moro Roberto**, Vice Segretario Generale e della Dott.ssa **Monocchio Lorenza**, dirigente dell'Ufficio Personale, **dott. Delfino Maurizio**, Assessore al Personale e Organizzazione

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

Acquasanta Elisabetta, Brollo Stefano, Cavallo Massimiliano, Lanza Roberta, Parodi Paolo, Rapetti Stefano, Sciascia Repetto Lucio, Traverso Simone
Fontana Corrado rappresentante provinciale C.S.A.
Sangiovanni Michele rappresentante provinciale C.G.I.L.
Bertolo Roberta rappresentante provinciale C.G.I.L.
Venturino Alvaro rappresentante provinciale U.I.L.

è stata sottoscritta la preintesa per la definizione degli istituti da applicare, in merito alla distribuzione del Fondo anno 2020, a valere dal 01/01/2020 sino al 31/12/2020

tra le parti si concorda quanto segue:

1. Art. 70-quinquies CCNL - Indennità per specifiche responsabilità.

1. Al personale di categoria B, C e D, al quale è stato attribuito formale incarico di particolari e specifiche responsabilità è riconosciuta una indennità annua secondo la graduazione che sarà decisa dai dirigenti in sede di conferenza, in base a specifici criteri che prendono in considerazione i processi di lavoro, la rilevanza interna ed esterna degli incarichi, l'autonomia organizzativa, la complessità delle funzioni e i rapporti relazionali.

   Il budget assegnato alle specifiche responsabilità ammonta, per l'anno 2020, ad Euro 800,00 x 20 persone assegnatarie = 16.000,00.

2. Art. 70-bis CCNL - Indennità condizioni di lavoro.

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

- Sezione Biblioteca;
- Anagrafe e Stato Civile;
- Economato;
- 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 operaio tutto, al personale del servizio mensa inquadrato in cat. B e ai messi, in ragione del rischio e del disagio a cui sono esposti, viene riconosciuta una indennità giornaliera di 3,50 €.
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 ordine di servizio, 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.

3. Art. 56-quinquies CCNL - Indennità di servizio esterno.

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.

4. Art. 24 CCNL – Reperibilità.

1. Si conviene che sia possibile, per esigenze di servizio, derogare al limite dei turni di reperibilità previsti.

5. Art. 69 CCNL - Differenziazione del premio individuale

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. In caso di parità di valutazione si considera la media delle valutazioni del triennio precedente; in caso di ulteriore parità si considera il biennio ancora precedente.

6. Il personale che beneficia dell'**incentivo** previsto dal Codice dei Contratti può cumulare i compensi con la produttività collettiva fino a concorrenza di 5.000,00 € in ragione annua. Si utilizza il criterio della cassa. La previsione è confermata, è escluso dal cumulo il lavoro straordinario.

7. Progressioni economiche orizzontali. Saranno effettuate nell'ambito delle risorse economiche disponibili con decorrenza 01/01/2020, da applicare al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, fermo nell'attuale posizione economica di godimento da almeno 4 anni e con almeno tre valutazioni di performance 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 anzianità di servizio;
- la posizione economica più bassa nella categoria.

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

SB

TD

8. E' accantonata la somma di euro 130.000,00 (centotrentamila) per l'indennità di turno, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo come previsto dagli articoli 22 CCNL 14/09/2000, art. 23 CCNL 14/09/2000 e art. 11 CCNL 5/10/2001, art. 24 CCNL 14/09/2000 integrato al comma 1 dall'art. 14 CCNL 5/10/2001.
Detta clausola economica rimarrà in vigore sino al 31/12/2022.

9. Performance

1. Le somme rimanenti dopo aver liquidato le indennità sopracitate, costituiscono il fondo per erogare premi correlati alla performance individuale.
2. Sono inoltre destinati alla performance individuale eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) (Piani di Razionalizzazione).

10. Decorrenza

1. Gli istituti previsti nel presente contratto decentrato decorrono, ove ricorrano le condizioni giuridiche e le fattispecie, dal 01/01/2020.

11. Impegni diversi

1. Le parti si impegnano ad aprire la contrattazione per il 2021 nel mese di gennaio, in modo da rivedere l'impianto convenuto.

12. Dichiarazioni a verbale.

- Viene deciso il termine del 30/06 di ogni anno per la liquidazione del premio di produttività. Il rispetto di tale data sarà valutato al fine del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti.
- Il premio di produttività verrà liquidato nel medesimo mese per tutti i dipendenti dell'Ente.
- Per quanto attiene alle schede di valutazione annuale, le assenze, nelle more di Regolamento, non costituiscono elemento di valutazione del dipendente.

Novi Ligure, 31 DIC 2020

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione trattante

Pier Giorgio Cabella

Lorenza Monecchio

R.S.U.: Stefano Brella Tronconi Simone

CGIL CISL

Nome dell'Amministrazione: COMUNE DI NOVI LIGURE
Comparto di appartenenza: ENTI LOCALI
Periodo di vigenza contrattuale: 2020
Nome, recapito telefonico e indirizzo posta di un posta di un referente: MONOCCHIO LORENZA
0143772224 protocollo@pec.comunenoviligure.al.it