Città di Novi Ligure

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER L'ANNO 2019

Richiamati gli incontri del 12/11/2019, del 02/12/2019 e 18/12/2019, 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 **Nobile Roberta**, Vice Segretario Generale e dirigente dell'Ufficio Personale, **Franco Marisa**, Assessore al Personale e Organizzazione

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

Acquasanta Elisabetta, Barisone Claudio, 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.
Venturino Alvaro rappresentante provinciale U.I.L.

è stata sottoscritta l'intesa per la definizione degli istituti da applicare, in merito alla distribuzione del Fondo anno 2019, a valere dal 01/01/2019 sino al 31/12/2019, tranne per il punto 8 che avrà valenza dal 01/01/2019 al 31/12/2022

tra le parti si conviene e si stipula 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 2019, 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 negli uffici:

- Sezione Biblioteca;
- Anagrafe e Stato Civile;
- Economato;
- Pubblica Istruzione;
- 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.

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 nel fondo per l'anno 2019**, decorrenza 01/01/2019, da applicare al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009. Tali somme saranno assegnate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.99, recepiti e completati dall'Ente nel proprio sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 218 in data 16.10.2013 cui si fa integrale rinvio. A decorrere dal 01/01/2020 i termini di decorrenza per le progressioni orizzontali saranno disciplinati dal CCNL. Il budget di spesa previsto è pari ad euro 22.418,80.
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 01/01/2019.

11. Impegni diversi

1. Le parti si impegnano ad aprire la contrattazione per il 2020 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.
- Per quanto attiene alle schede di valutazione annuale, le assenze, nelle more di Regolamento, non costituiscono elemento di valutazione del dipendente.

Novi Ligure, 27 DIC 2019

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione trattante

Pier Giorgio Cabella

Roberta Nobile

R.S.U.: (CSA) RABETTI

CAVALLO

SCIASCIA

LANZA

ACQUASANTA

PARODI

FP CGIL

Nome dell'Amministrazione: COMUNE DI NOVI LIGURE
Comparto di appartenenza: ENTI LOCALI
Periodo di vigenza contrattuale: 2019; per il punto 8 vigenza contrattuale 2019 - 2022.
Nome, recapito telefonico e indirizzo posta di un posta di un referente: NOBILE ROBERTA
0143772224 protocollo@pec.comunenoviligure.al.it