



CITTA' DI BIELLA
PROVINCIA DI BIELLA
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNUALITA' 2020

Premesso che:

- A) in data 02/10/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella, relativo ai criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2020;
- B) il Collegio dei Revisori in data 08/10/2020 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2020;
- C) la Giunta Comunale con deliberazione n. 282 del 09/10/2020 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.;

In data **12/10/2020** nella sede del Comune di Biella ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la parte datoriale

Comune di Biella Firmato

Per la parte sindacale

R.S.U. Firmato

C.G.I.L. - F.P. Firmato

C.I.S.L.- F.P. Firmato

U.I.L. F.P.L. -----

C.S.A. Firmato

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella relativo ai criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2020.



CITTA' DI BIELLA
PROVINCIA DI BIELLA
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO
AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
ANNUALITA' 2020**

L'anno **duemilaventi**, il mese di **ottobre**, il giorno **due**, presso la sede del Comune di Biella, si sono riuniti :

Per la parte datoriale

Comune di Biella

Firmato

Per la parte sindacale

R.S.U.

Firmato

C.G.I.L. - F.P.

Firmato

C.I.S.L.- F.P.

Firmato

U.I.L. F.P.L.

ASSENTE

C.S.A.

Firmato

Al termine dell'incontro, le parti hanno siglato l'allegata ipotesi del Contratto collettivo integrativo del Comune di Biella

IPOTESI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO
FUNZIONI LOCALI ANNUALITA' 2020

Art. 1
Vigenza e campo di applicazione

Il presente CCI disciplina le annualità economiche anno 2020 ed è da considerarsi integrativo al CCI triennio normativo 2019/2021 sottoscritto in data 28/05/2019.

Articolo 2
Ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2020

1. Le parti preso atto:

- a) che il fondo risorse decentrate, quantificato dal Comune di Biella ai sensi del vigente CCNL 21/05/2018 e delle norme di legge che regolano la materia, per l'anno 2020 è pari a € 969.263,03.
- b) che le risorse decentrate disponibili per i trattamenti accessori dell'ente (al netto delle risorse già destinate alle progressioni orizzontali storiche, all'indennità di comparto, all'indennità professionale personale educativo art 6 CCNL 5/10/2001, indennità personale educativo art 31 comma 7 CCNL 14/9/2000, Indennità di funzione personale ex 8° q.f. e quota reinquadramento dei dipendenti ex art 7 comma 3 e 4 CCNL 31/3/1999) è pari a € 474.813,85 così determinata:

Totale risorse stabili decentrate anno 2020		€ 969.263,03
Totale risorse non disponibili:		
a) Progressioni orizzontali storiche	€ 324.076,69	
b) Indennità di comparto a carico del fondo	€ 135.236,88	
c) Indennità professionale personale educativo art 6 CCNL 5/10/2001	€ 9.884,94	
d) Indennità personale educativo art 31 comma 7 CCNL 14/9/2000	€ 15.493,75	
e) Indennità di funzione personale ex 8° q.f.	€ 6.197,52	
f) Quota reinquadramento dei dipendenti ex art 7 comma 3 e 4 CCNL 31/3/1999	€ 3.559,40	
Totale risorse non disponibili		€ - 494.449,18
Totale risorse disponibili		€ 474.813,85

2) Per l'anno 2020 le parti concordano di destinare le risorse disponibili come segue:

A) Progressioni economiche orizzontali

A1) Per le nuove progressioni economiche orizzontali e a valere esclusivamente sulle risorse stabili l'importo di € **50.000,00**

B) Indennità

B1) Per compensi per turno, reperibilità, servizio ordinario festivo l'importo di € **100.000,00**

B2) Per indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori, attività disagiate) l'importo di € **18.000,00**

B3) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018) l'importo di € **12.000,00**

B4) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018) l'importo di € **6.500,00**

B5) Per indennità servizio esterno personale Polizia Locale l'importo di € **20.000,00**

B6) Per indennità di funzione personale Polizia Locale l'importo di € **5.000,00**

C) Performance

C1) Per la performance organizzativa l'importo di € **80.525,54**

C2) Per la performance individuale l'importo di € **120.788,31**

D) Progetti specifici

Tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta vengono destinati all'incentivazione dei progetti:

D1) progetto "Accoglienza e Ricongiungimento Asili Nido" € **12.000,00**

D2) progetto "Biella Sicura 2020" € **12.000,00**

D3) progetto "Servizio Neve" € **5.500,00**

I progetti si svilupperanno come specificato nel seguente punto 3).

E) Risorse per trattamenti accessori specifici

E1) Per compensi recupero evasione ICI l'importo di € **5.000,00**

Verrà attribuito ai dipendenti l'incentivo previsto con deliberazione G.C. n. 130 del 14/03/2003 e ripartito tra dipendenti con le percentuali individuate nel C.C.D.I. sottoscritto in data 14/05/2009

E2) Per compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14/09/2000
l'importo di € **1.500,00**

E3) Per compensi Istat l'importo di € **26.000,00**

L'incentivo verrà ripartito tra il personale con i criteri stabiliti con deliberazione G.C. n. 408 del 23/11/2018

3) Modalità di ripartizione relativa ai progetti specifici:

Progetto Accoglienza e Ricongiungimento

Il progetto è realizzato dal personale educativo degli asili nido e prevede di destinare n. 80 ore annue di monte ore educativo, all'accoglienza e al ricongiungimento dei bambini e si pone il seguente obiettivo:

L'**accoglienza** prevista al mattino si ripropone la presenza di un numero di educatrici adeguato da consentire di dedicarsi con la dovuta attenzione all'accoglienza "personalizzata" di ciascun bambino, senza trascurare i bimbi già presenti in sezione. Mantenere un clima tranquillo con proposte di gioco adatte al momento, e consentire di creare un clima disteso per iniziare serenamente la giornata.

Il **ricongiungimento**, che rappresenta il momento il riavvicinamento del bambino con i familiari, è particolarmente carico di emozioni e di significato sia per i bambini che per gli adulti. È anche importante per lo scambio di comunicazioni ed informazioni con le educatrici. La presenza di un numero adeguato di operatori e quindi necessaria per consentire alle educatrici di dedicarsi al genitore con la dovuta attenzione, senza che i bambini che si fermano per l'uscita successiva vengano trascurati.

Durata: Il progetto avrà la durata di 10 mesi nell'arco dell'anno scolastico: 2019/2020

Modalità di ripartizione dell'incentivo:

L'incentivo viene erogato sulla base dei seguenti indicatori di risultato:

Realizzazione progetto

Grado di realizzazione del progetto	Incentivo
Non realizzato	Nessun incentivo
Parzialmente realizzato	Budget in proporzione alla durata
Totalmente realizzato	100% del Budget

Customer

Customer	Incentivo
Valutazione positiva pari o superiore al 90%	100% del Budget
Valutazione positiva pari o superiore al 80%	80% del Budget
Valutazione positiva pari o superiore al 70%	50% del Budget
Valutazione positiva inferiore al 70%	Nessun incentivo

L'incentivo sarà erogato al personale **che partecipa al progetto in proporzione ai mesi di partecipazione al progetto e alla presenza in servizio.**

Progetto “Biella Sicura 2020”

Il Progetto “Biella Sicura 2020” predisposto dal Comando di Polizia Locale si pone come obiettivo un servizio di vigilanza serale e notturna straordinaria della città.

Gli incentivi previsti dal suddetto progetto verranno ripartiti con le modalità prevista dalla deliberazione G.C. n. 234 del 06/08/2020 con la quale è stato approvato il progetto

Progetto Servizio Neve

Il progetto si pone l'obiettivo di realizzare un servizio neve più efficiente e tempestivo.

Il suddetto incentivo verrà ripartito tra il personale impiegato nel progetto tenendo conto dell'apporto individuale quantitativo e qualitativo a cui verrà dato un peso rispettivamente pari a 70 e 30 e tenendo conto anche del ruolo di coordinatore a cui verrà comunque attribuito un premio aggiuntivo pari al 5% dell'importo di progetto.

Pertanto la quota assegnata al progetto, verrà ripartita tra i dipendenti interessati applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{Quota assegnata al progetto} - \text{premio aggiuntivo coordinatore}}{\text{Somatoria punteggi assegnati ai dipendenti}} \times \text{Punteggio del dipendente}$$

L'eventuale incremento delle risorse decentrate variabili, proveniente dai risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, sarà destinato alla “Performance individuale”.

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere A1), B1), B2), B3), B4), B5) e B6) sono portate ad incremento della somma di cui alla C2).

Articolo 3

Disposizioni finali

Con riferimento all'art. 22 "Turnazioni" del CCI triennio normativo 2019/2021 sottoscritto il 28/05/2019, si chiarisce che lo scostamento del 15% su base mensile, consentito tra il numero dei turni prestati in orario antimeridiano e pomeridiano o serale, deve intendersi con esclusione dei casi riconducibili ad esigenze di servizio. In tale caso il Dirigente di Settore comunicherà per iscritto la regolarità del turno.