

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI BIELLA RELATIVO AI CRITERI DI
UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO
2018**

Premesso che:

- A) in data 11/12/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella, relativo ai criteri di utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
- B) il Collegio dei Revisori in data 17/12/2018 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2018;
- C) la Giunta Comunale con deliberazione n. 452 del 21/12/2018 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.;

In data **28/12/2018** 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 utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2018.

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BIELLA RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018

L'anno **duemiladiciotto**, il mese di **dicembre**, il giorno **undici**, 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.

Articolo 1
Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente dipendente del Comune di Biella a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi decentrati integrativi del Comune di Biella sottoscritti in data 06/12/2013 per il triennio 2013/2015, confermato di anno in anno con i CCDI sottoscritti in data 23/05/2017 per l'annualità economica 2016 e in data 14/11/2017 per l'annualità economica 2017.

Articolo 2
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono 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 2018 è pari a € **982.570,13** di cui € **834.944,76** risorse stabili e € **147.625,37** risorse variabili
 - 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 € **459.695,09** di cui € **312.069,72** risorse stabili e € **147.625,37** risorse variabili.
2. Le risorse disponibili di cui al precedente punto lett.b) sono destinate ai seguenti utilizzi:

<i>Descrizione</i>	<i>Anno 2018</i>
a)Indennità di turno, reperibilità, servizio ordinario festivo, maneggio valori, rischio	Euro 120.000,00
b)Indennità di disagio	Euro 6.000,00
c)Indennità di responsabilità	Euro 13.000,00

d)Indennità di cui all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004	Euro 6.600,00
e)Performance organizzativa	Euro 77.912,65
f)Performance individuale	Euro 192.882,44
g)Progetto <i>Accoglienza e Ricongiungimento</i>	Euro 12.000,00
h)Ulteriori attività educatori asili nido	Euro 6.300,00
i)Progetto Neve	Euro 4.000,00
e)Compensi Istat	Euro 15.000,00
f)Compensi recupero evasione ICI	Euro 5.000,00
g)Quota parte notifiche	Euro 1.000,00
<i>Totale destinazione</i>	<i>Euro 459.695,09</i>

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 2 sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera f) del medesimo comma.

Articolo 3

Criteri per l'assegnazione delle performance organizzativa e individuale

Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance dell'Ente la Performance Organizzativa verrà attribuita sulla base del raggiungimento dei risultati ad essa collegati previsti nel Piano della Performance anno 2018 sia per quanto riguarda la performance organizzativa dell'Ente e sia quella delle Strutture oltre che agli obiettivi strategici ad essa collegati e già individuati nel Piano.

La performance individuale verrà attribuita sulla base di criteri già previsti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale

1. Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance dell'Ente, previo confronto con i soggetti sindacali, da attivare entro un mese dalla sottoscrizione del presente CCI, le parti fissano la misura della maggiorazione di cui all'art 69 comma 2 del CCNL in 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e stabiliscono che verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 5% dei dipendenti in servizio nel settore/servizio con arrotondamento per eccesso e indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 950/1000. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità :
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
 - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
 - c. anzianità di servizio presso il Comune di Biella
 - d. la minore età.

Art 5

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti, pertanto, condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2013/2015, confermato di anno in anno per il 2016, per il 2017 hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare, entro un mese dalla sottoscrizione del presente CCI, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
3. Le parti convengono inoltre che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

N. 1

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nel nuovo contratto integrativo relativo al triennio contrattuale 2019-2021 dovrà essere affrontata anche la materia dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, al fine di consentire, nel prossimo triennio contrattuale, una coerente attivazione dell'istituto, in linea con le disposizioni nazionali.