



## COMUNE DI BIELLA

### Relazione illustrativa del contratto integrativo aziendale

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 40 comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 sulla base dello schema tipo approvato dal Ministero delle Economie e delle finanze di cui alla circolare n.ro 25 del 19/7/2012.

#### *Modulo 1 – Scheda 1.1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	<i>Sottoscrizione Ipotesi 13/10/2020</i>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<i>Anno 2020</i>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  <i>Dr. MUSSO Giorgio – Segretario Generale - Dirigente Servizio Risorse Umane – Presidente</i> <i>Dr. DONINI Mauro - Dirigente Settore Affari Generali e Istituzionali Cultura e Manifestazioni – Vice Segretario - Componente</i>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  <i>DIREL PIEMONTE</i>  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):  <i>DIREL PIEMONTE</i>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale Dirigente del comparto Funzioni Locali dipendente del Comune di Biella</i>

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<b>C.C.D.I. annualità economica 2020</b>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<i>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</i>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<i>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 <b>con deliberazione G.C. n. 159 del 05/05/2020</b>
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 <b>con deliberazione G.C. n. 24 del 27/01/2020.</b>
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 <b>Nel sito internet del Comune di Biella nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"-sono pubblicate le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013</b>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. 150/2009?  <b>La Relazione della Performance anno 2019 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 11/06/2020</b>		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2**  
**Illustrazione dell'articolato del contratto**

L'ipotesi di C.C.D.I. del personale dirigente del Comune di Biella disciplina l'annualità economica 2020 ed è da considerarsi integrativa del C.C.D.I. parte normativa 2013/2015 siglato l'08/11/2013.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

**Articolo 1:** Riguarda il campo di vigenza e di applicazione del contratto;

**Articolo 2:** Le parti nella suddetta ipotesi prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate relative all'anno 2020 e in particolare che il fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, verrà utilizzato per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti a tempo indeterminato e dei Dirigenti a tempo determinato (assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel) che coprono i posti previsti in Dotazione Organica ed individuano le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

Le parti danno altresì atto che per il personale a tempo determinato l'eventuale "Indennità ad Personam", di cui all'art. 110 comma 3 del TUEL e dell'art. 58 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, non graverà sul fondo e troverà copertura con risorse aggiuntive del Bilancio.

**Articolo 3:** Le parti concordato sui criteri di ripartizione della retribuzione di risultato stabilendo che la stessa verrà ripartita tra i Dirigenti con le modalità previste nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione G.C. n. 109 del 18/03/2019.

In particolare, inoltre, sulla base delle direttive formulate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. n. 283 del 09/10/2020, vengono individuati i seguenti criteri relativi agli incarichi ad interim:

- una quota pari al 20% del risparmio delle risorse destinate alla retribuzione di posizione, corrispondente alla fascia della posizione coperta con incarico ad interim, verrà ripartita tra tutti i Dirigenti, con i criteri di cui al suddetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- una quota pari all'80% del risparmio delle risorse destinate alla retribuzione di posizione, corrispondente alla fascia della posizione coperta con incarico ad interim, verrà attribuita ai Dirigenti con incarico ad interim, tenuto conto del raggiungimento degli indicatori di Performance Organizzativo del Settore e degli obiettivi dirigenziali attribuiti alle posizioni dirigenziali vacanti.

**Articolo 4:** Le parti prevedono che l'accordo integrativo si rinnoverà, tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali

rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse verranno così utilizzate

Retribuzione di posizione Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che coprono i posti in D.O. € **264.451,44**

Retribuzione di risultato Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che coprono i posti in D.O. € **47.792,40**

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione di precedenti accordi decentrati in materia.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni del CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto ai Dirigenti si applicheranno i sistemi di valutazione e le norme regolamentari dell'ente coerenti con i criteri di cui al D.lgs. n. 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La fattispecie non è prevista per il personale dirigente

F) Illustrazione risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance previsti nel Piano della Performance anno 2020.

Biella, 13/10/2020

**f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE**  
(MUSSO Dott. Giorgio)



## COMUNE DI BIELLA

# Relazione tecnico-finanziaria del contratto integrativo aziendale

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 40 comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 sulla base dello schema tipo approvato dal Ministero delle Economie e delle finanze di cui alla circolare n.ro 25 del 19/07/2012.

### ***Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa***

Il Fondo è stato predisposto ai sensi dall'art. 26 del C.C.N.L. area dirigenza del 23/12/1999 e ss.mm., tenendo conto dei seguenti vincoli:

- compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli del bilancio anno 2019 nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di personale (art. 1 comma 557 della Legge 296/2006);
- art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge 122/2010 che dispone: *“a decorrere dal 01/01/2011 e sino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale a di livello dirigenziale di ciascuna Amministrazione di cui all'art. 1 comma del D.lgs 165/2001 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale”*;
- art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 che ha modificato l'art. 9 comma 2bis sopra richiamato ed ha prorogato fino al 31/12/2014 l'operatività del primo periodo dell'art. 9 comma 2 bis ed ha reso strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa;
- l'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispettivo importo determinato per l'anno 2016 e che dalla stessa data (01/01/2017) l'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 è abrogato;
- l'art.33 del D.L. n.34/2019 (cosiddetto *“Decreto Crescita”*) che, al comma 2 ultimo periodo, testualmente recita: *“2. .... Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n.75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*;
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, che nella parte narrativa chiarisce in merito al fondo risorse decentrate che *“è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*.

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<b>A. Risorse storiche consolidate</b>	Posizione e risultato anno 1998 (art. 26 c. 1 Lett. a) CCNL 1998/2000)	€ 110.411,22
	<b>B. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</b>	Incrementi CCNL 1998/2001 (Art. 26 c. 1 Lett.. d) 1,25% monte salari 1997	€ 4.022,74
		Incrementi CCNL 2002/2005 (Art. 23 cc. 1 ,3)	€ 14.949,93
		Incrementi CCNL 2004/2005 (Art. 4 cc. 1,4)	€ 18.280,61
		Incrementi CCNL 2006/2009 (Art. 16 C. 1 cc. 1,4)	€ 16.824,99
		Incrementi CCNL 2008/2009 (Art. 5 C. 1 cc. 1,4)	€ 11.704,91
	<b>C. Altri incrementi carattere di certezza e stabilità</b>	Art. 26 comma 3 CCNL 1998/2001	€ 218.606,76
		Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1998/2000 – (RIA e maturato economico cessati)	€ 2.812,16
		Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1998/2000 – (RIA e maturato economico cessati anno 2017)	€ 1.124,50
			<b>TOTALE</b>

### Sezione II – Risorse variabili

<b>SEZIONE II – Risorse variabili</b>	1) Art. 26 comma 2 CCNL 1998/2001 ( <i>integrazione 1,2% monte salari anno 1997</i> )	€ 3.861,82
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.861,82</b>

### Sezione III– Decurtazioni del fondo

<b>Decurtazioni</b>	1) Riduzione fondo per cessazione di personale a seguito di esternalizzazione Farmacia Comunale	€ 37.036,87
	2) Decurtazione fondo art. 1 comma 3 lett. e) ccnl 2000/2001	€ 16.787,00
	3) Decurtazione permanente del fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 come modificato dall' art. 1 comma 456 della Legge 147/2013	€ 36.531,93
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 90.355,80</b>

L'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispettivo importo determinato per l'anno 2016.

Il D.L. n.34/2019 (cosiddetto "Decreto Crescita") all'art.33, comma 2 ultimo periodo dispone che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n.75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Il D.P.C.M. 17 marzo 2020, nella parte narrativa, chiarisce in merito alle disposizioni di cui al D.L. n.34/2019 (cosiddetto "Decreto Crescita") all'art.33, comma 2 che è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

Ai fini della verifica dell'eventuale incremento del limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n.75, occorre quindi far riferimento al personale in servizio al 31/12/2018 e confrontarlo con la semisomma del personale in servizio al 01/01/2020 e quello previsto al 31/12/2020.

Al 31 dicembre 2018 il personale dirigente in servizio era di n. 6 unità e il posto vacante era coperto con incarichi ad interim

Il calcolo del valore medio pro-capite del personale dirigente alla data del 31/12/2018, in considerazione del fatto che le risorse del fondo anno 2018, ai sensi dell'art. 27 comma 9 del CCNL personale dirigente del 23/12/1999 sono state integralmente utilizzate, per motivi di equità, trasparenza e uniformità è stato rapportato a n. 7 unità pertanto:

dipendenti al 31/12/2018: n. 7

dipendenti al 01/01/2020: n. 5

dipendenti previsti al 31/12/2020 n. 7 (comprensivo assunzioni previste nel fabbisogno triennale di personale)

semisomma n. 6

La semisomma del personale anno 2020 è inferiore al personale in servizio al 31/12/2018, pertanto, non sussistono i presupposti per incrementare il fondo per le risorse decentrate per l'annualità 2020 rispetto all'anno 2016.

Pertanto il fondo risorse decentrate anno 2020 essendo di importo inferiore a quello del 2016 rientra nel limite previsto dall'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017.

#### **Sezione IV– Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

##### **A) Fondo a consuntivo**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 398.737,82
Risorse variabili	€ 3.861,82
	-----
<b>Totale Fondo</b>	<b>€ 402.599,64</b>

##### **B) Decurtazioni del fondo**

Decurtazioni del fondo	€ 90.355,80
------------------------	-------------

##### **C) Fondo sottoposto a certificazione**

Risorse decentrate	€ 402.599,64
Decurtazioni	€ 90.355,80
	-----
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 312.243,84</b>

#### **Sezione V– Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non sono presenti risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

### ***Modulo II – Destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

#### **Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

#### **Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo**

Retribuzione di posizione	€ 264.451,44
Retribuzione di risultato	€ 47.792,40
<b>TOTALE</b>	<b>€ 312.243,84</b>



### Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

-----

### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dal C.I.	€	----
B) Destinazioni formalmente regolate dal C.I.	€	<b>312.243,84</b>
C) Destinazioni ancora da regolare	€	----
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€</b>	<b>312.243,84</b>

### Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Valgono al riguardo le analoghe considerazioni ed importo riportate alla Sezione V del Modulo I.

### Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle relative decurtazioni, finanziano completamente le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa e precisamente:

<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle relative decurtazioni</b>	<b>Destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa</b>
<b>€ 308.382,02</b>	<b>€ 264.451,44</b>

Le risorse stabili finanziano gli istituti aventi carattere di continuità nel tempo (*retribuzione di posizione*), mentre le risorse variabili possono finanziare solo gli istituti incentivanti aventi carattere di variabilità (*retribuzione di risultato*) ovviamente se l'eventuale avanzo delle risorse stabili può finanziare gli istituti a carattere variabile, le risorse variabili non possono mai finanziare gli istituti stabili individuati come fissi e ricorrenti.

Nel caso specifico una quota parte delle risorse stabili pari ad € 43.930,58 finanzia gli istituti a carattere variabile.

b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.*

Il compenso relativo alla retribuzione di risultato, così come previsto nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” approvato con deliberazione G.C. n. n. 109 del 18/03/2019, viene erogato tenendo dei seguenti componenti:

1. Obiettivi: Che cosa è stato fatto  
Ovvero il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati
  2. Performance Organizzativa della struttura in diretta responsabilità
  3. Contributo alla Performance dell’Ente
  4. Capacità di Valutazione dei Propri Collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione sui giudizi
  5. Comportamenti organizzativi e competenze: Come è stato fatto  
I comportamenti organizzativi sono l’espressione delle capacità e qualità manageriali che il Comune di Biella richiede ai propri dirigenti e funzionari
- c) *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*
- La fattispecie non è prevista per il personale dirigente.

### Modulo III

## Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

**Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo.**  
Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016. Comune di Biella

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	<b>Fondo anno 2020</b>	<b>Fondo anno 2016</b>	<b>Differenza 2020-2016</b>
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Posizione e risultato anno 1998 CCNL 23/12/1999 art. 26 comma 1 lettera a)	€ 110.411,22	€ 110.411,22	€ --
<b>Incrementi contrattuali</b>			
Incrementi CCNL 1998/2001 (Art. 26 c. 1 Lett.. d) 1,25% monte salari 1997	€ 4.022,74	€ 4.022,74	€ --
Incrementi CCNL 2002/2005 (Art. 23 cc. 1 ,3)	€ 14.949,93	€ 14.949,93	€ --
Incrementi CCNL 2004/2005 (Art. 4 cc. 1,4)	€ 18.280,61	€ 18.280,61	€ --
Incrementi CCNL 2006/2009 (Art. 16 C. 1 cc. 1,4)	€ 16.824,99	€ 16.824,99	€ --
Incrementi CCNL 2008/2009 (Art. 5 C. 1 cc. 1,4)	€ 11.704,91	€ 11.704,91	€ --
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
Art. 26 comma 3 CCNL 1998/2001	€ 218.606,76	€ 218.606,76	€ --
Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1998/2000 – (RIA e maturato economico cessati)	€ 2.812,16	€ 2.812,16	€ --
Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1998/2000 – (RIA e maturato economico cessati anno 2017)	€ 1.124,50		€ 1.124,50
<b>Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>€ 398.737,82</b>	<b>€ 397.613,32</b>	<b>€ 1.124,50</b>
<b>Risorse variabili</b>			
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9 comma 2 bis-della D.L. 78/2010</b>			
Art. 26 comma 2 CCNL 1998/2001 (integrazione 1,2% monte salari anno 1997)	€ 3.861,82	€ 3.861,82	€ --
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017</b>	<b>€ 3.861,82</b>	<b>€ 3.861,82</b>	<b>€ -</b>

**Poste variabili non sottoposte all'art. 23  
comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017**

	€ --	€ --	€ --
<b>Totale Risorse variabili</b>	<b>€ 3.861,82</b>	<b>€ 3.861,82</b>	<b>€ --</b>

**Decurtazioni del fondo**

Riduzione fondo per cessazione di personale a seguito di esternalizzazione Farmacia Comunale	€ 37.036,87	€ 37.036,87	€ --
Decurtazione fondo art. 1 comma 3 lett. e) ccnl 2000/2001	€ 16.787,00	€ 16.787,00	€ --
Decurtazione fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge 147/2003 <u>decurtazione permanente fondo anno 2015</u>	€ 36.531,93	€ 36.531,93	€ --
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>€ 90.355,80</b>	<b>€ 90.355,80</b>	<b>€ --</b>

**Risorse del Fondo sottoposte a  
certificazione**

<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 398.737,82	€ 397.613,32	€ 1.124,50
<i>Risorse variabili</i>	€ 3.861,82	€ 5.361,82	€ -1.500,00-
<i>Decurtazioni</i>	- € 90.355,80	- € 90.355,80	--- € -375,50 ---
<b>Totale Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>€ 312.243,84</b>	<b>€ 312.619,34</b>	<b>€ --</b>
<b>Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	€ --	€ --	€ ---
<b>Totale Risorse del Fondo</b>	<b>€ 312.242,84</b>	<b>€ 312.619,34</b>	<b>€ -375,50</b>

(segue) *Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.*

**Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.**  
*Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016. Comune di Biella.*

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo anno 2020</b>	<b>Fondo anno 2016</b>	<b>Differenza 2020-2016</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Compensi incentivi recupero evasione ICI	€ ----	€ 1.500,00	-
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>€ -----0</b>	<b>€ 1.500,00</b>	<b>€ - 1.500,00 --</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Retribuzione di posizione	€ 264.451,44	€ 264.451,44	---
Retribuzione di risultato	€ 47.792,40	€ 46.667,90	€ 1.124,50
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>€ 312.243,84</b>	<b>€ 311.119,34</b>	<b>€ 1.124,50</b>
<b>Destinazioni ancora da regolare</b>			
	€ --	€ --	€ ---
<b>Totale destinazioni ancora da regolare</b>	<b>€ --</b>	<b>€ --</b>	<b>€ ---</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ ----	€ 1.500,00	€ -1.500,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 312.243,84	€ 311.119,34	€ 1.124,50-
Destinazioni ancora da regolare	€ ---	€ ----	€ ---
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 312.243,84</b>	<b>€ 312.619,34</b>	<b>€ - 375,50</b>

## **Modulo IV**

### ***Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.***

#### **Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

L'ente ha approvato il Bilancio di previsione anni 2020/2022 con deliberazione del C.C. n. 91 del 20/12/2019.

Nel piano triennale di fabbisogno di personale allegato al D.U.P. è stata rappresentata la spesa del personale contenente già l'analisi delle voci finanziate dal Fondo, il cui importo è distribuito su tutte le missioni e i programmi coerentemente all'assegnazione delle risorse umane disposta con i provvedimenti dell'organo di governo.

La programmazione finanziaria del Macroaggregato 101 (Redditi da lavoro dipendente) e 102 (IRAP) è stata quindi effettuata prevedendo la completa copertura delle retribuzioni del personale, comprensive del salario accessorio di cui al fondo anno 2020.

#### **Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato.**

Il controllo sull'utilizzo delle risorse nel rispetto del limite di spesa del Fondo viene attuato già in fase di liquidazione attraverso gli atti amministrativi che vengono adottati.

La verifica dell'utilizzo delle destinazioni del fondo, in ogni caso, è effettuata tramite dati che possono essere estrapolati dal sistema di contabilità del personale integrato con il sistema di contabilità finanziaria.

Viene inoltre effettuata una puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di Bilancio che corrispondano da una parte alla somma delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra alle voci del Fondo.

#### **Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

La spesa oggetto di relazione è distribuita su tutte le missioni e i programmi coerentemente all'assegnazione delle risorse umane disposta con i provvedimenti dell'organo di governo, mentre lo stanziamento del trattamento accessorio erogabile nell'esercizio 2021 troverà collocazione in un'unica missione e programma, al fine del rispetto del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, che enuncia il confluire di tale disponibilità finanziaria nel fondo pluriennale vincolato per la dovuta riassegnazione di dette risorse al Bilancio 2021.

La stessa è inoltre finanziata nel suo complesso dalle entrate correnti del Bilancio ad essa astrattamente assegnata che acquisiscono per principio contabile dignità di entrata vincolata a tale spesa.

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di revisione economico – finanziaria per l'ottenimento della certificazione prevista dalle disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

Biella, 13/10/2020

**f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE**  
(MUSSO Dr. Giorgio)