



COMUNE DI BIELLA

Relazione illustrativa Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dirigente per il triennio normativo 2021-2023 e per l' annualità economica 2021.

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

Data di sottoscrizione	Sottoscrizione Ipotesi 13/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio normativo 2021/2023 Annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): D.ssa. BOLICI Serena – Segretario Generale - Presidente Dr. DONINI Mauro - Dirigente Settore Affari Generali e Istituzionali – Vice Segretario - Componente D.ssa. FATONE Angelina - Dirigente Settore Finanze e Tributi - Componente Dr. COMOLA Clemente - Dirigente Settore alla Collettività e Personale – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <u>OO.SS.</u> C.G.I.L. – F.P. , C.I.S.L. – F.P., U.I.L. – F.P.L., FEDIR SANITA', DIREL PIEMONTE, DIRER, U.N.S.C.P. <u>Confederazioni Sindacali</u> C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., COSMeD, CODIRP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

		DIREL PIEMONTE
Soggetti destinatari		PERSONALE DIRIGENTE del comparto Funzioni Locali dipendente del Comune di Biella
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina gli aspetti normativi per il triennio 2021/2023 delle materie che il CCNL relativo al personale dirigente del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 17/12/2020, demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 45 del predetto CCNL e per la l'anno 2021 definisce i criteri di riparto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. 165 del 28/06/2021 e modificato con deliberazione G.C. n. 278 del 15/12/2021
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. 66 del 22/03/2021.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 Nel sito internet del Comune di Biella nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" sono pubblicate le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. 150/2009? La Relazione della Performance anno 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 04/06/2021		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Premessa.

In data 17/12/2020 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto collettivo integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del medesimo contratto.

Per quanto riguarda le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL ovvero definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, le stesse sono negoziate con cadenza annuale.

Contenuto del contratto

In conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, di seguito viene esplicitato il contenuto del contratto richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

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

Articolo 2: Riguarda la disciplina delle relazioni sindacali;

Articolo 3: Le parti disciplinano i criteri generali di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato della retribuzione di risultato.

Alla retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 57 comma 3 del CCNL dovrà essere destinata la quota minima del 15%.

Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale in ragione di specifiche esigenze organizzative dell'Ente derivanti dalle politiche di programmazione politica, funzionale e gestionale adottate con specifici atti o delibere.

La percentuale è altresì soggetta a variazione annuale per consentire la piena fruizione degli istituti contrattuali di salvaguardia e valorizzazione delle posizioni di lavoro dirigenziali previste e assegnate per il funzionamento dell'Ente previste dal CCNL del 17/12/2020.

In particolare la percentuale di riparto dal fondo retribuzione di posizione e fondo retribuzione di risultato per l'anno 2021 è stata disciplinata nell'Allegato 1 del Contratto

Decentrato Integrativo Normativo, Contratto collettivo integrativo (cci) del personale dirigente per l' annualità economica 2021.

Articolo 4: Disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato stabilendo che la stessa verrà erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, e all'esito del processo di valutazione con le modalità previste nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione G.C. n. 109 del 18/03/2019.

Le parti hanno altresì concordato un limite massimo annuo di retribuzione di risultato per ciascun dirigente, relativamente alla somma degli incarichi conferiti agli stessi, pari al 60% della retribuzione di posizione fascia più alta attribuibile

Articolo 5 Ai sensi dell'art. 30 CCNL del 17/12/2020 ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione, viene attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato, che si aggiunge alla quota attribuita secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance; le parti hanno stabilito tale importo nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Viene inoltre previsto che incremento verrà erogato al dirigente che ha ottenuto una valutazione superiore ad almeno 960 punti.

L'articolo disciplina inoltre i casi di parità e il caso in cui nessun dirigente abbia raggiunto i requisiti per ottenere la maggiorazione di cui trattasi.

Articolo 6 Disciplina gli incarichi ad interim stabilendo in particolare che in caso di affidamento di tali incarichi venga attribuita a titolo di retribuzione di risultato la percentuale del 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

Articolo 7 Le parti si riservano di aprire una successiva trattativa sul Welfare integrativo qualora si rendessero disponibili delle risorse ai sensi del dell'art. 57, comma 2 lettera e) del CCNL 2016/2018.

Articolo 8 L'art. 32 del CCNL 17.12.2020 ha introdotto la clausola di salvaguardia economica nei casi in cui a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, riconoscendo allo stesso un differenziale di retribuzione di posizione.

Le parti hanno concordato la percentuale da attribuire quale differenziale di retribuzione di posizione, graduandola sulla durata residua dell'incarico dirigenziale e precisamente:

- percentuale pari al 60% di quella connessa al precedente incarico, se la durata residua del precedente incarico era inferiore o pari a sei mesi;
- percentuale pari al 65% di quella connessa al precedente incarico, se la durata residua del precedente incarico era tre sei e dodici mesi;
- percentuale pari al 70% di quella connessa al precedente incarico, se la durata residua del precedente incarico era superiore ai dodici mesi.

Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni

successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Articolo 9 Disciplina i casi di in cui i Dirigenti sono esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 12.06.1990 n. 146.

Articolo 10 Riguarda il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale. Le parti hanno concordato che oltre alla retribuzione tabella e agli eventuali asse assegni ad personam o RIA in godimento agli stessi, spetta un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 11 Disciplina il lavoro agile per il personale dirigenti, nelle more della definizione complessiva del sistema normativo e contrattuale.

Articoli 12 e 13 Riguardano l'interpretazione autentica e le clausole finali.

Allegato 1 Definisce i criteri di ripartizione tra del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato per l'anno 2021.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse dell'anno 2021 verranno così utilizzate:

<u>Retribuzione di posizione</u> Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che coprono i posti in D.O.	83,50% del totale fondo retribuzione di posizione e risultato
--	--

<u>Retribuzione di risultato</u> Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che coprono i posti in D.O.	16,50% del totale fondo retribuzione di posizione e risultato
--	--

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CCI determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti del CCDI precedente.

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 2021.

Biella, 17/12/2021

f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
Dott. Clemente COMOLA

f.to IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
Dott.ssa Serena BOLICI



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.

Il Fondo è stato predisposto ai sensi dall'art. 57 del C.C.N.L. area dirigenza Funzioni Locali del 17/12/2000., tenendo conto dei seguenti vincoli:

- compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli del bilancio anno 2021 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 decentrante che “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”.*

Il CCNL 2016/2018 personale dirigente sottoscritto il 17/12/2020 ha riscritto le modalità di costituzione del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente con decorrenza dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dello stesso CCNL e pertanto dall'anno 2021

In particolare l'art. 57 comma 2 del suddetto CCNL ha previsto che a che decorrere dall'anno 2021, il "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" è costituito con le seguenti risorse:

- a) da unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) dalle risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
- c) da un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- d) dalle somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;
- e) dalle risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

La Giunta Comunale con deliberazione 232 del 19/10/2021 ha formulato le linee direttive a cui attenersi per la loro costituzione del fondo di cui trattasi nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 57 del CCNL 2016/2018, stabilendo di incrementare il fondo, oltre che con le risorse previste nella predetta lettera a), anche con le risorse, ove presenti, di cui alle lettere b), c), d).

Per l'anno 2021 non essendo presenti risorse previste di cui alle predette lettere b), c) e d), il fondo è stato costituito con le sole risorse di cui alla lettera a) comma 2 dell'art. 57 del CCNL 2016/2018 personale dirigente del 17/12/2021.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	A. Risorse importo unico consolidato (comprehensive delle risorse di cui all'art. 56 CCNL 2016/2018 e della RIA del personale cessato fino al 31/12/2020)	Totale risorse stabili anno 2020	€ 340.977,29
		Ria personale cessato fino al 31/12/2020	€ 3.936,66
		Art. 56 comma 1 CCNL 2016/2018 1,53% monte salari 2015	€ 9.629,88
	B. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
	C. Altri incrementi carattere di certezza e stabilità		
		TOTALE	€ 354.543,83

Sezione II – Risorse variabili

SEZIONE II – Risorse variabili		
		TOTALE

Sezione III– Decurtazioni del fondo

Decurtazioni	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
	TOTALE	€ 36.531,93

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 01/01/2021 e quello previsto al 31/12/2021.

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:

<i>dipendenti al 31/12/2018:</i>	n. 7
dipendenti al 01/01/2021:	n. 7
dipendenti previsti al 31/12/2021	n. 7

semisomma	n. 7

La semisomma del personale anno 2021 è pari al personale in servizio al 31/12/2018, pertanto, non sussistono i presupposti per incrementare il fondo per le risorse decentrate per l'annualità 2021 rispetto all'anno 2016.

Ai fini del confronto del fondo anno 2021 rispetto all'anno 2016, occorre escludere dai limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 le risorse di cui all'art. 56 comma 1 CCNL 2016/2018 (1,53% monte salari 2015) pari ad Euro 9.629,88. L'art. 11, comma. 1 lett. a) del D.L. n. 135/2018, convertito in Legge. n. 12/2019 prevede infatti che in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, il limite di cui l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

Pertanto:

Risorse decentrate anno 2021 € 318.011,90

Risorse non soggette al limite art. 23
comma 2 D.lgs. 75 del 25/05/2017
(Risorse art. 56 comma 1 CCNL 2016/2018
1,53% monte salari 2015)

(-) € 9.629,88

**Risorse decentrate soggette al limite art. 23
comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017 anno 2021** € 308.382,02

Fondo risorse decentrate 2016 soggette al limite € 312.619,34

**Riduzione fondo art. 23 comma 2 del D.lgs. 75
del 25/05/2017 (Riallineamento anno 2016)** € 0

Sezione IV– Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo a consuntivo

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 354.543,83

Risorse variabili € ---

Totale Fondo € 354.543,83

B) Decurtazioni del fondo

Decurtazioni del fondo € 36.531,93

C) Fondo sottoposto a certificazione

Risorse decentrate € 354.543,83

Decurtazioni € 36.531,93

Totale Fondo sottoposto a certificazione € 318.011,90

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	€ 265.539,94
Retribuzione di risultato	€ 52.471,96
TOTALE	€ 318.011,90

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.	€ 318.011,90
C) Destinazioni ancora da regolare	€ -----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 318.011,90

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

Valgono al riguardo le analoghe considerazione 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 avanti 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:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle relative decurtazioni	Destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa
€ 318.011,90	€ 265.539,94

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 tutte le risorse del fondo sono stabili e pertanto le stesse finanziano sia gli istituti aventi carattere di continuità nel tempo, sia 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 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016. Comune di Biella

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo anno 2021	Fondo anno 2016	Differenza 2021-2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Totale risorse stabili anno 2020 (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17/12/2020)	€ 340.977,29		
Posizione e risultato anno 1998 CCNL 23/12/1999 art. 26 comma 1 lettera a)		€ 110.411,22	
Incrementi contrattuali			
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	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
Art. 26 comma 3 CCNL 1998/2001		€ 218.606,76	
Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1998/2000 – (RIA e maturato economico cessati) (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17/12/2020)	€ 2.812,16	€ 2.812,16	
Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1998/2000 – (RIA e maturato economico cessati anno 2017) (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17/12/2020)	€ 1.124,50		
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 DEL D.LGS. 75 DEL 25/05/2017	€ 344.913,95	€ 397.613,32	€ - 52.699,37
Altri incrementi non compresi nel limite art. 23 del d.lgs. 75 del 25/05/2017			
Art. 56 comma 1 CCNL 2016/2018 1,53% monte salari 2015 (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17/12/2020)	€ 9.629,88		
Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 354.543,83	€ 397.613,32	€ - 43.069,49

Risorse variabili			
Poste variabili sottoposte all'art. 9 comma 2 bis-della D.L. 78/2010			
Art. 26 comma 2 CCNL 1998/2001 (integrazione 1,2% monte salari anno 1997)		€ 3.861,82	
Art. 26 comma 1 lett. e) (recupero evasione ICI)		€ 1.500,00	
Poste variabili sottoposte all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017		€ 5.361,82	€ - 5.361,822
Poste variabili non sottoposte all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017			
	€ --	€ --	
Totale Risorse variabili		€ 5.631,82	€ - 5.361,82

Decurtazioni del fondo			
Riduzione fondo per cessazione di personale a seguito di esternalizzazione Farmacia Comunale		€ 37.036,87	
Decurtazione fondo art. 1 comma 3 lett. e) ccnl 2000/2001		€ 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	
Totale decurtazioni del fondo	€ - 36.531,93	€ - 90.355,80	€ - 53.823,87

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità soggette al vincolo	€ 344.913,95	€ 397.613,32	
Risorse variabili		€ 5.361,82	
Decurtazioni	(-) € 36.531,93	(-) € 90.355,80	
Totale risorse soggette a vincolo art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017	€ 308.382,02	€ 312.619,34	€ - 4.237,322
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità non soggette al vincolo	€ 9.629,88		
Totale Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	€ 318.011,90	€ 312.619,34	€ 5.392,56

(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 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016. Comune di Biella.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2021	Fondo anno 2016	Differenza 2021-2016
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Compensi incentivi recupero evasione ICI	€ ----	€ 1.500,00	€ - 1.500,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ -----0	€ 1.500,00	€ - 1.500,00 --
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Retribuzione di posizione	€ 265.539,94	€ 264.451,44	€ 1.088,50
Retribuzione di risultato	€ 52.471,96	€ 46.667,90	€ 5.804,06
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 318.011,90	€ 311.119,34	€ 6.892,56
Destinazioni ancora da regolare			
	€ --	€ --	€ ---
Totale destinazioni ancora da regolare	€ --	€ --	€ ---
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ ----	€ 1.500,00	€ -1.500,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 318.011,90	€ 311.119,34	€ 6.892,56
Destinazioni ancora da regolare	€ ---	€ ----	€ ---
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 318.011,90	€ 312.619,34	€ 5.392,56

Biella, 17/12/2021

f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
Dott. Clemente COMOLA

f.to IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
Dott.ssa Serena BOLICI

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 2021/2023 con deliberazione del C.C. n. 107 del 21/12/2020.

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 2021.

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 2022 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 2022.

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, 17/12/2021

f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
Dott. Clemente COMOLA

f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Angelina FATONE