



COMUNE DI BIELLA

Relazione illustrativa del contratto collettivo integrativo parte normativa 2019-2021 – annualità economica 2019

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	<i>Sottoscrizione Ipotesi 03/05/2019</i>
Periodo temporale di vigenza	<i>Parte normativa 2019/2021- Parte economica 2019</i>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p><i>Dr. COTUGNO Gianfranco - Segretario Generale – Presidente</i></p> <p><i>Dr. DONINI Mauro - Dirigente Settore Affari Generali e Istituzionali - Cultura e Manifestazioni - Componente;</i></p> <p><i>D.ssa FATONE Angelina - Dirigente Settore Risorse Umane Programmazione e Organizzazione – Performance e Qualità – Servizio asili nido - Componente;</i></p> <p><i>Dr. MIGLIORINI Massimo - Dirigente Settore Polizia Locale – Attività Produttive e Protezione Civile - Componente;</i></p> <p><i>D.ssa ROMANO Germana - Dirigente Settore Servizi Sociali e Politiche Educative - Componente;</i></p> <p><i>Arch. PATERGNANI Graziano - Dirigente Settore Lavori Pubblici - Componente;</i></p> <p><i>Arch. CECCA Alberto - Dirigente Settore Governo del territorio, ambiente, trasporti e patrimonio– Componente;</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><i>C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., C.S.A., R.S.U</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p><i>C.G.I.L., C.I.S.L., C.S.A., R.S.U.</i></p>

Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto Funzioni Locali dipendente del Comune di Biella</i>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 21 maggio 2018.</i>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</i>	
		<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>	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. 34 del 28/01/2019</i>
			<i>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. n. 33 del 05/02/2018.</i>
			<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013</i> <i>Nel sito internet del Comune di Biella nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"-sono pubblicate le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013</i>
		<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. 150/2009?</i> <i>La Relazione della Performance anno 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 26/06/2018</i> <i>La Relazione della Performance per l'anno 2018 sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della performance</i>	
Eventuali osservazioni			

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa.

In data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro 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 del Comparto Funzioni Locali, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato 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. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018

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.

L'art 1

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto, precisando che gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli e che esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo (ciò in conformità a quanto prevede l'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018) o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili. Quanto alla durata, si precisa che l'art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018 stabilisce che il contratto collettivo nazionale ha durata triennale 2021 e solo con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

In ordine al campo di applicazione il CDI trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi e ai lavoratori somministrati qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori.

L'art 2

L'articolo definisce la procedura relativa alle verifiche dell'attuazione del CDI con cadenza annuale.

L'art. 3

L'articolo, ai sensi dell'art 7 comma 4 lett a) CCNL 21/5/2018, individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili gli istituti premiali di cui all'art 68 comma 1 del CCNL 21/5/2018, definendo inoltre che la somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance di categoria viene ripartita in: performance organizzativa 40% performance individuale 60% e che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

L'art. 4

L'articolo disciplina, ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. b) del CCNL 21.5.2018 i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta comunale e secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance e in base ai principi di selettività, concorsualità e effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

L'art 5- Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 69, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato secondo quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance, viene fissata nella misura del 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato. Viene inoltre previsto che la maggiorazione del premio individuale 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. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a punti 950/1000.

L'art 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Vengono definiti i criteri ai fini dell'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali ai sensi dell'art 16 del CCNL 2018, fermo restando il principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti:

- è necessario avere maturato almeno 36 mesi di servizio alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura (gli anni devono essere maturati esclusivamente presso il Comune di Biella)
- decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- La procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, il budget annuale verrà suddiviso tra i Settori/unità organizzative in proporzione al differenziale del valore economico di ogni posizione economica rispetto alla precedente per il n.ro di dipendenti aventi diritto, per quell'anno, alla progressione orizzontale;

Il CCI fa espressamente riferimento, quanto non previsto al sistema di valutazione dell'ente.

L'art. 7- Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità

L'articolo individua i principi generali per l'erogazione delle indennità disciplinate con il CCI prevedendo che le stesse sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Le stesse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e che l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente (responsabile del servizio).

L'art. 8- Indennità condizioni di lavoro

L'articolo definisce i criteri di corresponsione e il valore della indennità prevista dall'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL 21.5.2018 (indennità condizioni di lavoro), destinate a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:

- attività esposte a rischi;
- attività disagiate;
- attività implicanti il maneggio valori

Il CDI oltre ad aver individuate in modo specifico le attività ha definito il valore:

- Espletamento di attività esposta a rischio: da euro 1,25 a euro 2,00 euro al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1.00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro da 1 a euro 1,25 al giorno.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci in tal caso il valore massimo dell'indennità condizioni di lavoro è pari complessivamente è pari a euro 4,25 al giorno e pertanto ampiamente inferiore a euro 10,00 previsto quale limite massimo dall'art. 70-bis, del CCNL 21.5.2018.

Gli art. 9 e 10 -Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e della cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità. L'indennità prevista dal CCI può variare dai 1.000,00 Euro ai 2.000,00 Euro quindi in linea con il CCNL che all'art. 70 –quinquies definisce quale importo massimo Euro 3.000,00.

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, viene corrisposta una indennità, nella misura di € 300,00 o € 350,00 annui, al personale delle cat. B e C e della D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa, di seguito elencato:

- personale al quale sono state delegate, con atto formale, le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale;
- personale addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico.
- personale individuato come responsabile dei Tributi
- formatori professionali
- personale addetto ai servizi di protezione civile con specifiche responsabilità

Il CCI ha definito, inoltre, come le assenze del servizio incidono sulle varie indennità .

L'art. 11- Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

L'articolo definisce le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett.c), del CCNL del 21.5.2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

In particolare è stato previsto che i compensi relativi a - incentivi ex art. 113, d.lgs. 50/2016;- recupero evasione ICI e compensi Istat sono finanziati con risorse esterne a quelle messe a disposizione dal CCNL e

trovano copertura nella quota parte confluita nel fondo con vincolo di destinazione ai sensi dell'art 67 comma 3 lett. c). Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Dirigente del Settore competente secondo la disciplina definita dalla Giunta Comunale.

L'art 12 - I messi notificatori

In applicazione dell'art 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21/5/2018 l'articolo definisce la quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, che verrà attribuita dei messi notificatori e che è stata concordata in Euro **1,55**.

L'art. 13 - I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Con l'articolo le parti contrattuali prendo atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del bilancio degli Enti.

L'art 14- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

L'articolo disciplina, ai sensi dell'art l'art. 7, comma 3, lett. v) del CCNL 21.5.2018 la quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato fissandola al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, individuando quali principi generali:- la correlazione del risultato alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, relativamente agli ambiti performance individuale e performance organizzativa

L'art 15- Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art 18 lett. h del CCNL 21/5/2018 per le P.O.

Relativamente alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL del 21/05/2018, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d. lgs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

Viene inoltre disposto che tali compensi vengano attribuiti in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Gli artt. 16 -17-18 – Polizia Locale

Gli art 16-17-18- fanno riferimento esclusivamente al personale della polizia locale e disciplinano i seguenti istituti:

- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .
Il CCI dopo aver individuato le norme che disciplinano la materia rinvia a quanto eventualmente disciplinato dal regolamento dell'ente.

- Indennità di servizio esterno. Tale indennità è disciplinata dall'art 56-quinquies, CCNL 2018 e compete al personale di Polizia locale che in via continuativa presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno per un importo massimo pari a euro 10,00 al giorno.
L'art 17 del CCI ha previsto che ai fini della corresponsione dell'indennità per servizio esterno si intende quello superiore, nell'arco della giornata, alla metà dell'orario di lavoro mentre la continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale del 51% delle ore lavorate in servizio esterno.
La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Biella, è stata determinata in:
 - € 1,75 al giorno per il personale che svolge il servizio esterno superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e al 51 % dell'orario settimanale prestato.
 - € 3,00 al giorno per il personale che svolge il servizio esterno superiore al 70% dell'orario giornaliero di lavoro e al 70% dell'orario settimanale prestato.
- Indennità di funzione. L'art. 56-sexies, CCNL 2018 disciplina in modo specifico l'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità conferiti formalmente per il solo personale della polizia locale fissando l'importo massimo a 3.000 euro. Con l'art 19 del CCI sono stati individuati i parametri e i valori dell'indennità.
 - **Parametro riferito al grado**
 - A1) Agente PM –**punti 5**
 - A2) Ufficiali-**punti 10**
 - **Responsabilità connesse attribuite dal Comandante con atto formale:**
 - B1) Responsabilità struttura organizzativa di un servizio/ufficio con relativo coordinamento del personale: **punti 10**
 - B2) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità: **punti 5**
 - B3) Responsabilità derivante dall'acquisizione delle funzioni vicarie che assorbono le precedenti responsabilità (Vicecomandante): **punti 20**

Il valore della indennità è determinata dal prodotto del parametro di cui alla lett. A) per il parametro/i di cui alla lettera B) in base alla graduazione di seguito individuata:

< =50= 0 indennità
 < = 100= 1000 euro
 <= 150= 1500
 >150 = 2000

L'art. 19- Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo definisce ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. m) CCNL 2018 i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

L'art 20 - Indennità di reperibilità-

Ai sensi dell'art 7 comma 4 lett. k) viene elevato a otto il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, prevedendo la corresponsione dell'indennità di reperibilità di 13,00 euro per 12 ore per i turni eccedenti i sei mensili (l'importo minimo di euro 10,33 fissato dall'arte 24 comma 1 del CCNL 21/5/2018 , è stato incrementato secondo quanto previsto all'art 7 comma 4 lett. i) dello stesso contratto).

Art 21- Limite delle 48 ore settimanali medie

In applicazione dell' art. 22, comma 2 e art. 7 comma 4, lettera r) del CCNL 21/5/2018 , l'articolo 21 del CCI prevede che il limite della media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, viene calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, e può essere superato :

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o di Specifica Responsabilità.

L'art 22- Turnazioni

In relazione agli artt. 7 comma 4 lettera l) e 23, commi 2 e 4 del. CCNL 2018, l'articolo prevede che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, e in relazione all'articolazione adottata dall'ente in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. Per distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, si intende un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano o serale, con uno scostamento che non può mai superare il 15% su base mensile.

In relazione all' art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21/5/2018 e ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del medesimo contratto le parti hanno concordato che in materia di turni di lavoro notturni, le situazioni personali che, a richiesta, possono determinare l'esclusione dei turni notturni sono:

- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- un solo genitore con figli minori conviventi;

Art. 23- Rapporto di lavoro a tempo parziale

L'art. 53 del CCNL 2018 prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative e solo in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare tale contingente fino ad un ulteriore 10%. Con il CCI l'elevazione del contingente è stato fissato fino al 5%.

Gli artt. 24- 25 –26 –27

Gli articoli definiscono le modalità di partecipazione ai compensi accessori del personale comandato o distaccato, a tempo parziale, a tempo determinato e dei lavoratori somministrati ai compensi accessori.

L'art 28 – Telelavoro

L'articolo rinvia al regolamento in vigore nell' Ente.

L'art 29- Funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero

Viene allegato al CCI il protocollo d'intesa firmato in data 3/5/2019 relativo al funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero o assemblea .

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, hanno concordato sulla necessità di un periodo di sperimentazione ai fini dell'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in uscita. Tale periodo durerà sei mesi durante il quale sarà consentito ai lavoratori una flessibilità di 1 ora in entrata e in uscita secondo le regole che saranno definite previo confronto tra le parti.

All'esito alla sperimentazione le parti si sono impegnate alla determinazione della disciplina definitiva.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Le parti dopo aver preso atto che le risorse rese disponibili per l'anno 2019 ai sensi dell'art 68 comma 1 del CCNL 2018 risultano essere:

Totale risorse stabili decentrate anno 2019		€ 862.726,63
Totale risorse non disponibili :		
1. Progressioni orizzontali storiche	€ 335.215,33	
2. Indennità di comparto a carico del fondo	€ 138.850,20	
3. Indennità professionale personale educativo art 6 CCNL 5/10/2001	€ 10.566,66	
4. Indennità personale educativo art 31 comma 7 CCNL 14/9/2000	€ 17.972,75	
5. Indennità di funzione personale ex 8° q.f.	€ 6.972,21	
6. Quota reinquadramento dei dipendenti ex art 7 comma 3 e 4 CCNL 31/3/1999	€ 3.763,91	
Totale risorse stabili disponibili		€ 349.385,57
Risorse variabili		€ 95.536,40
Totale risorse disponibili		€ 444.921,97

Definisce come segue utilizzo delle stesse:

A) Progressioni economiche orizzontali

A1) Per le nuove progressioni economiche orizzontali e a valere esclusivamente sulle risorse stabili l'importo di

€ 25.000,00

B) Indennità

B1) Per compensi per turno, reperibilità, servizio ordinario festivo l'importo di	€	120.000,00
B2) Per indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori, attività disagiate) l'importo di	€	21.000,00
B3) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018) l'importo di	€	10.000,00
B4) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018) l'importo di	€	6.000,00
B5) Per indennità servizio esterno personale Polizia Locale l'importo di	€	14.000,00
B6) Per indennità di funzione personale Polizia Locale l'importo di	€	5.000,00

C) **Performance**

C1) Per la performance organizzativa l'importo di	€	80.000,00
C2) Per la performance individuale l'importo di	€	119.921,97

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
--	---	-----------

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.

Obiettivo:

- **L'accoglienza** prevista al mattino si pone 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. E' 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: 2018/2019

Modalità di ripartizione dell'incentivo:

L'incentivo viene erogato sulla base dei seguenti indicatori di risultato: Realizzazione progetto e Customer

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

D2) progetto ulteriori attività asili nido € 7.000,00

Il progetto è realizzato dal personale educativo degli asili nido e si pone l'obiettivo dell'attuazione di attività integrative "Centro estivo e attività di progettazione offerta pedagogica nuovo anno scolastico", nei periodi di chiusura degli asili nido, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000:

Il servizio Asili nido verrà realizzata presso gli asili nido nel mese di luglio per quattro settimane di Centro estivo con l'impiego del personale educativo per tre settimane a rotazione.

L'attività di progettazione verrà realizzata nella settimana restante di norma a fine agosto.

Modalità di ripartizione dell'incentivo:

L'incentivo viene erogato sulla base dei seguenti indicatori di risultato: Realizzazione progetto e Customer

Per il suddetto periodo è previsto un compenso pari a Euro 15,00 lordi giornalieri, da corrispondere per ogni giorno di presenza.

Per gli educatori con contratto a tempo parziale , l'incentivo è rapportato all'orario di lavoro contrattualmente definito.

D3) progetto neve € 4.000,00

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:

Quota assegnata al progetto – premio aggiuntivo coordinatore
----- x *Punteggio del dipendente*
Sommatoria punteggi assegnati ai dipendenti

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 € 1.000,00

E3) Per compensi Istat l'importo di € 15.000,00

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

L'accordo prevede inoltre che 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" e che le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere A1), B1), B2), B3), B4, B5) e B6) sarà destinato alla "Performance individuale".

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli 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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 4 dell'ipotesi di CCI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74

L'articolo rinvia al sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in vigore presso il Comune di Biella: il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso così come rilevato dalla Relazione sulla Performance e da una valutazione adeguata della performance individuale del singolo dipendente anche in ordine alle caratteristiche del comportamento ai fini di un continuo miglioramento in termini individuali e professionali.

L'art 5 del CCI individua nel 40% la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che sarà erogata in ciascun settore dell'Ente fino ad un massimo del 5% dei dipendenti in servizio nel settore /servizio con arrotondamento per eccesso e indipendentemente dalla categoria di appartenenza. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a punti 950/1000.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivo di prestazione di risultato del personale dipendente di cui all'art 67 comma 3 let.c) del CCNL 2018 indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale relativo annualità 2019 quali : l'incentivo ISTAT, Ici , messi notificatori sono ripartite e liquidate dai dirigenti responsabili secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti in vigore presso l'Ente o CCI .

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

Il CCI di riferimento prevede l'attribuzione della progressione economica orizzontale a decorre dal 1 gennaio 2019 in coerenza con quanto stabilito dall'art 16 comma 7 del CCNL 2018. La progressione orizzontale è riconosciuta, nel limite delle risorse disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti , relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Biella, 07/05/2019

**f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE
(FATONE Dott.ssa Angelina)**



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 19/7/2012.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 67 CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 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);
- 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 CCNL 2016/2018 ha riscritto le modalità di costituzione del fondo mantenendo comunque la suddivisione delle stesse tra risorse stabili, ovvero quelle risorse che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro e risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo.

In particolare per la costituzione delle risorse stabili l'art. 67 comma 1 del suddetto CCNL ha previsto che a che decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004, tali risorse confluiscono nell'unico importo consolidato al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato dell'area di posizione delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 relative all'alta professionalità.

Al comma 2 del medesimo articolo il CCNL prevede che le suddette risorse possono essere altresì incrementate:

- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

- dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Per quanto riguarda le risorse variabili, trattandosi di risorse connesse a scelte discrezionali, la Giunta Comunale con deliberazione n. 156 del 11.04.2019 ha formulato le linee direttive a cui attenersi per la loro costituzione nel rispetto delle previsioni contenute negli artt. 67 e 68 del CCNL 2016/2018.

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	Totale importo risorse storiche anno 2017 Art. 67 Comma 1 CCNL 2016/2018	€ 972.207,93
		Risorse destinate alle Aree di Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità nell'anno 2017	€ -99.841,69
		Totale importo unico consolidato (*)	€ 872.366,24
	B. Altri incrementi	Art. 67 comma 2 lettera c) RIA personale cessato anno 2017	€ 6.905,30
		Art. 67 comma 2 lettera c) RIA personale cessato anno 2018	€ 5.443,22
	C. Altri incrementi non soggetti al limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017	Quota art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018 (incrementi progressione)	€14.991,47
		Quota art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018 (Euro 83,20 x n. dipendenti al 31/12/2015)	24.377,60
		TOTALE	€ 924.083,83

Sezione II – Risorse variabili

SEZIONE II – Risorse variabili	1) Art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018, 1,2% monte salari anno 1997	€ 77.912,65
	2) Art. 67 comma 3 lettera f) del C.C.N.L. 2016/2018 risorse art. 54 CCNL 14/09/2000 quota parte notifiche	€ 1.000,00
	3) Art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018 attività di recupero evasione ICI	€ 5.000,00
	4) Art. 67 comma 3 lettera d) del C.C.N.L. 2016/2018 RIA mensilità residue personale cessato anno 2018	€ 2.625,38
	5) Art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018 compensi Istat	€ 15.000,00
	5) Art 67 comma 3 lett. e) CCNL 2016/2018 eventuali risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	<i>Eventuali</i>
	6) Art. 68 comma 1 del C.C.N.L. 2016/2018 delle risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti	
	TOTALE	€ 101.538,03

Sezione III– Decurtazioni del fondo

Come già sopra detto 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 comma 7 dell'articolo 67 del contratto dispone chiaramente che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del Dlgs. 75/17, cioè nel tetto di riferimento dell'anno 2016.

Ai fini del confronto del fondo anno 2018 rispetto all'anno 2016 è necessario aggiungere, alla quantificazione del fondo anno 2018, la quota relativa all' area di posizione organizzativa che a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili trovano finanziamento a carico del bilancio dell'ente

.

Pertanto :

Risorse decentrate soggette al limite
art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017 anno 2019

€ 971.252,79

Risorse destinate alle Aree di Posizioni Organizzative e

alle Alte Professionalità nell'anno 2017	€ 99.841,69
Totale risorse decentrate per verifica limite anno 2019	€ 1.071.094,48
Fondo risorse decentrate 2016 soggette al limite	€ 1.003.735,65
<u>Riduzione fondo art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017 (Riallineamento anno 2016)</u>	<u>€ 67.358,83</u>

Sezione IV– Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo

Risorse stabili	€ 924.083,83
Risorse variabili	€ 101.538,03

Totale Fondo	€ 1.025.621,86

B) Decurtazioni del fondo

Totale Decurtazioni Fondo	€ 67.358,83
----------------------------------	--------------------

C) Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse decentrate	€ 1.025.621,86
Decurtazioni	€ 67.358,83

Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 958.263,03

Il fondo sottoposto a certificazione, a consuntivo può subire delle modifiche a seguito all'integrazione del fondo dalle eventuali economie sui fondi dell'anno precedente e sui risparmi dello straordinario dell'anno precedente.

Sezione V– Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Dall'anno 2014 la quota parte di progressione orizzontale di cui alla dichiarazione congiunta 14 CCNL 2002/2005 e 1 del CCNL 2008/2009, pagata direttamente sul bilancio, è gestita all'interno del fondo, pertanto non sono presenti risorse temporaneamente allocata 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

Progressioni orizzontali storiche	€ 335.215,33
Indennità di comparto	€ 138.850,20
Indennità professionale personale educativo art 6 del C.C.N.L. 05/10/2001	€ 10.566,66
Indennità personale educativo art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000	€ 17.972,75
Quota reinquadramento dei dipendenti ex art. 7 c. 3 e 4 del CCNL 31/03/1999	€ 3.763,91
Indennità di funzione al personale ex 8° q.f.	€ 6.972,21
TOTALE	€ 513.341,06

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

a) Nuove progressioni economiche orizzontali	€ 25.000,00
b) Indennità di turno, reperibilità, servizio ordinario festivo	€ 120.000,00
c) Per indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori, attività disagiate)	€ 21.000,00
d) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)	€ 10.000,00
e) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018)	€ 6.000,00
f) Indennità servizio esterno personale Polizia Locale	€ 14.000,00
g) Indennità di funzione personale Polizia Locale	€ 5.000,00
h) Performance organizzativa	€ 80.000,00
i) Performance individuale	€ 119.921,97
j) Progetto Accoglienza e Ricongiungimento personale asili nido	€ 12.000,00
k) Ulteriori attività educatori asili nido	€ 7.000,00
l) Progetto Neve	€ 4.000,00
m) Compensi Istat	€ 15.000,00
n) Compensi recupero evasione ICI	€ 5.000,00
o) Quota parte notifiche	€ 1.000,00
Totale destinazione	€ 444.921,97

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV – Sintesi delle definizioni 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.	€ 513.341,06
B) Destinazioni formalmente regolate dal C.I.	€ 444.921,97
C) Destinazioni ancora da regolare	€ --- .
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 958.263,03

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:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle relative decurtazioni	Destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa
€ 862.726,63	€ 513.341,06

Le risorse decentrate stabili finanziano gli istituti aventi carattere di continuità nel tempo (*progressioni orizzontali, indennità di comparto, retribuzione di posizione e risultato personale incaricato aree di posizione e alte professionalità, indennità ex 8 q.f., indennità professionale educatori, indennità educatori art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000, quote inquadramento ex 2° q.f. ed ex 5° q.f. alla 3° q.f. e 6° q.f.*), mentre le risorse variabili possono finanziare solo gli istituti incentivanti aventi carattere di variabilità (*turno, reperibilità, servizio festivo, maneggio valori, rischio, indennità varie e performance collettiva ed individuale*) 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 € 349.385,57 finanzia gli istituti a carattere variabile.

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 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016. Comune di Biella

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo anno 2019	Fondo anno 2016	Differenza 2019-2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	€ 872.366,24		
Risorse storiche consolidate art. 31 c. 2 CCNL 2002/2005 (compresa RIA fino a 2003)		€ 792.916,31	
Incrementi contrattuali			
Art 32 comma 1 incremento 0,62% monte salari 2001 CCNL 02/05		€ 47.125,23	€ --
Art 32 comma 2 incremento 0,50% monte salari 2001 CCNL 2002/2005		€ 38.004,21	€ --
Art.32 comma 7 incremento 0,20% del monte salari 2001 destinata al finanziamento della disciplina art.10 (alte professionalità) CCNL 2002/2005		€ 15.201,69	€ --
Art.4 comma 1 incremento 0,50% del monte salari 2003 CCNL 2004/2005		€ 39.787,35	€ --
Art.8 comma 2 incremento 0,6% del monte salari 2005 CCNL 2006/2009		€ 46.974,17	€ --
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
Art. 67 comma 2 lettera c) RIA personale cessato anno 2017	€ 6.905,30		€ --
Art. 67 comma 2 lettera c) RIA personale cessato anno 2018	€ 5.443,22		
Risorse art. 15 comma 5 CCNL. 01/04/1999 incremento dotazione organica		€ 17.094,72	€ --
Art. 4 comma 2 CCNL 2000/2001 recuperi RIA e assegni ad personam dal 2004		€ 83.458,19	

Quote progressione economiche orizzontali, per la parte a carico del bilancio, personale cessato (dich. cong. 14 CCNL 2002/2005 e dich. cong. 1 CCNL 2008/2009)		€ 17.965,45	
Quote progressione economiche orizzontali, per la parte a carico del bilancio, personale in servizio (dich. cong. 14 CCNL 2002/2005 e dich. cong. 1 CCNL 2008/2009)		€ 20.391,04	
Poste fisse non sottoposte al limite art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017			
Incremento fondo art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018	€ 14.991,47	€ 1.467,70	
Incremento fondo art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018	24.377,60		
Totale RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 924.083,83	€ 1.120.386,06	- € 196.302,23
Risorse variabili			
Poste variabili sottoposte al limite art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017			
Art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018, 1,2% monte salari anno 1997	€ 77.912,65		
Art. 67 comma 3 lettera f) del C.C.N.L. 2016/2018 risorse art. 54 CCNL 14/09/2000 quota parte notifiche	€ 1.000,00		
Art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018 attività di recupero evasione ICI	€ 5.000,00		
Art. 67 comma 3 lettera d) RIA mensilità residue personale cessato 2018	€ 2.625,38		
Art. 15 comma 2) 1,2% monte salari anno 1997		€ 77.912,65	
Art. 54 quota parte notifiche CCNL 14/09/2000		€ 1.000,00	
ici lett k) art 15 comma 1 CCNL 01/04/1999		€ 5.000,00	
Respons. protezione civile art. 15 lett. d) comma 1 CCNL 01/04/1999		€ 3.000,00	
Poste variabili non sottoposte al limite art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017			
Art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018 compensi ISTAT	€ 15.000,00		
Art. 15 comma 1 lett.m) risparmi straordinario	eventuali	€ 13.849,44	
Economie su fondi anno precedente art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999	eventuali	€ 60.705,17	
Totale Risorse variabili	€ 101.538,03	€ 161.467,26	- € 73.567,27

Decurtazioni del fondo			
Riduzione fondo: personale ATA e personale Farmacia Com.le		€ 46.460,95	
Riduzione permanente del fondo art. 9 c. 2bis D.L.78/2010 come modificato dall'art. 1 c. 456 della Legge 147/2013		€ 108.336,08	
Riduzione Legge 208/2015 art. 1 comma 236 1° periodo		€ 7.614,56	
Riduzione Legge 208/2015 art. 1 comma 236 2° periodo		€ 39.683,77	
Riduzione fondo art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017 (Riallineamento anno 2016) Riduzioni già comprese nel fondo unico consolidato anno 2018: <u>€ 149.451,42</u>	€ 67.358,83		
Totale decurtazioni del fondo	€ 67.358,83	€ 202.095,36	-€ 134.736,53

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
<i>Risorse stabili soggette al vincolo</i>	€ 884.714,76	€ 1.118.918,36	
<i>Risorse stabili non soggette al vincolo</i>	€ 39.369,07	€ 1.467,70	
<i>Risorse variabili soggette al vincolo</i>	€ 86.538,03	€ 86.912,65	
<i>Risorse variabili non soggette al vincolo</i>	€ 15.000,00	€ 64.554,61	
<i>Decurtazioni</i>	-€ 67.358,83	-€ 202.095,36	
Totale Risorse del Fondo	€ 958.263,03	€ 1.079.757,96	-€ 121.494,93

(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 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016. Comune di Biella.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2019	Fondo anno 2016	Differenza 2019-2016
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni orizzontali storiche (comprensiva della quota progressioni orizzontali di cui alle dich. cong. 14 CCNL 2002/2005 e 1 CCNL 2008/2009)	€ 335.215,33	€ 321.298,43 1.467,70	
Indennità di comparto quota carico Fondo	€ 138.850,20	€ 144.966,60	
Indennità professionale personale educativo	€ 10.566,66	€ 11.930,10	
Indennità educatori art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000	€ 17.972,75	€ 20.451,75	
Quota passaggi ex 2° q.f. ed ex 5° q.f. alla 3° q.f. e 6° q.f.	€ 3.763,91	€ 3.832,08	
Indennità posizione e risultato personale area di posizione organizzativa		84.640,00	
Indennità ex 8 q.f.	€ 6.972,21	€ 5.422,83	
Fondo indennità posizione e risultato personale alta professionalità		€ 15.201,7	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 513.341,06	€ 754.811,18	-€241.470,12

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressione orizzontale	€ 25.000,00	€ ----	
Turno, reperibilità, serv.ord. festivo, maneggio valori, rischio		€ 130.000,00	
Indennità di turno, reperibilità, servizio ordinario festivo	€ 120.000,00		
Indennità di responsabilità		€ 13.000,00	
Indennità specifiche respons. art. 17 c.1 l. i) CCNL 1/4/1999		€ 6.600,00	
Indennità di disagio		€ 6.000,00	
Indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori,attività disagiate CCNL 2018)	€ 21.000,00		

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)	€ 10.000,00		
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018)	€ 6.000,00		
Indennità servizio esterno personale Polizia Locale	€ 14.000,00		
Indennità di funzione personale Polizia Locale	€ 5.000,00		
Performance organizzativa e individuale		€ 298.246,78	
Performance organizzativa	€ 80.000,00		
Performance individuale	€ 119.921,97		
Progetto accoglienza e ricongiungimento	€ 12.000,00		
Attività integrativa personale asili nido	€ 7.000,00	€ 7.700,00	
Progetto neve	€ 4.000,00		
Quota parte notifiche	€ 1.000,00	€ 1.000,00	
Compensi incentivi recupero evasione ICI	€ 5.000,00	€ 5.000,00	
Compensi ISTAT	€ 15.000,00		
Compensi Responsabile Protezione Civile		€ 3.000,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 444.921,97	€ 324.946,78	<i>€ 119.975,19</i>
Destinazioni ancora da regolare			
	€	€	€
Totale destinazioni ancora da regolare	€	€	€

Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 513.341,06	€ 754.811,18	<i>-€ 241.470,12</i>
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 444.921,97	€ 324.946,78	<i>€ 119.975,19</i>
Destinazioni ancora da regolare	€--	€ --	
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 958.263,03	€ 1.079.757,96	<i>-€ 121.494,93</i>

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 programmatica della gestione

L'ente ha approvato il Bilancio di previsione anni 2019/2021 con deliberazione del C.C. n. 111 del 18.12.2018.

L'allegato al Bilancio relativo alla rappresentazione della spesa del personale contiene 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 2019.

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 del 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 2020 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 2020.

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; per alcune voci accessorie esistono entrate correnti di natura vincolata legate indissolubilmente alle stesse come:

- l'incentivo contrattuale per il recupero evasione ICI, che è finanziato alla tipologia di entrata 1-101-.

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, 07/05/2019

**f.to IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE**
(FATONE Dott.ssa Angelina)

f.to IL VICE RAGIONERE CAPO
(LANZA Dott. Daniele)