

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

UNIONE MONTANA “COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA” (Provincia di Torino)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa del 15.11.2016 Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione: Dott. Diego JOANNAS – Segretario dell'Unione Componenti della delegazione: Dott. Pasquale LUCIANO – Responsabile Area Finanziaria dell'Unione; Sig. Irma MALLÉN – Responsabile Area Risorse Umane e Servizi alla Persona Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: CGIL Funzione Pubblica Piemonte – UIL FPL e RSU
Soggetti destinatari		Personale del comparto dipendente dell'Unione Montana “Comuni Olimpici Via Lattea”
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Riparto ed utilizzo delle risorse finanziaria per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016.
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.	E' stato acquisito il parere del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di Controllo (revisore) abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il piano delle performance è in fase di approvazione. Nella bilancio di previsione per l'esercizio 2016 sono stati assegnati ai Responsabili di Area le dotazioni finanziarie, gli obiettivi e le risorse umane per l'esercizio 2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013. Il programma è stato approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 4 in data 11.02.2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'organismo di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di performance.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Evidenziato che:

- che è stata costituita l'Unione Montana "Comuni Olimpici – Via Lattea" in data 06.09.2013 alla quale hanno aderito i Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere e pertanto è stato avviato il processo per pervenire alla gestione associata delle funzioni e servizi previsti dalla Legge a partire dal 31.12.2013;
- con la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 26 del 29.12.2015 è stata disposta l'acquisizione del personale dei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana e Sestriere presso l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" con decorrenza 1° gennaio 2016;

Ricordato che che il 2015 è stato il primo anno di costituzione del fondo del personale trasferito all'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" e che, pertanto:

- sono confluite nelle corrispondenti risorse dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" quelle già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno, dai rispettivi Comuni, a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, così come previsto dall'art. 1, comma 114, della Legge n. 56 del 07.04.2014;
- nella prima costituzione del fondo efficienza servizi unicato, avvenuta nell'anno 2015 (che si ricorda ha visto la sommatoria dei FES 2014 dei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana e Sestriere) sono state consolidate le decuratazioni operate fino al 2014 dai singoli comuni (si precisa che sino al 30.06.2014 non si erano verificate riduzioni di personale e, a far data dal 01.07.2014, la maggior parte del personale è stato comandato all'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea"): non sono state quindi considerate eventuali cessazioni intervenute dopo il 1° luglio 2014 in quanto il trattamento accessorio risultava a carico del soggetto utilizzate, pertanto all'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea";
- i fondi risorse decentrate dei sei Comuni costituenti l'Unione Montana "Comuni Olimpici" avevano rispettato, ciascuno per la loro parte, il tetto del fondo 2010 e, nella costituzione del nuovo fondo, è stata garantita l'invarianza complessiva dei fondi per il trattamento accessorio di tutti e sei gli Enti coinvolti;
- la legge n. 190 del 23.12.2014 (legge di stabilità 2015) aveva previsto espressamente (art. 1, comma 450, lettera b) che nell'ambito dei processi associativi dei Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero fino a 3.000 abitanti se appartengono o sono appartenuti a comunità montane, le spese di personale e le facoltà assunzionali, fermi restando i vincoli previsti dalla legislazione, sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, prevedendo anche forme di compensazione fra gli stessi;

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2016 è finalizzata a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016.

Le regole per la determinazione del fondo per le risorse decentrate sono fissate dalla contrattazione nazionale, in particolare dai contratti del 01.04.1999, 05.10.2001, 22.01.2004, 09.05.2006 e 11.04.2008. Tali regole determinano, per la gran parte, in modo automatico i meccanismi per la composizione del fondo e, per la parte residua, la scelta è rimessa all'autonoma decisione dei singoli enti.

Dato atto che il comma 236 della Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) dispone che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per

l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”;

Vista la nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello Stato n. 12 del 23.03.2016 – scheda tematica I.3 la quale dispone:

1. con riferimento alla contrattazione integrativa va segnalata l'introduzione, con il comma 236 della Legge 208/2015, di una nuova misura di contenimento della spesa;
2. tale previsione dispone che nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della Legge 07.08.2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;
3. pertanto, per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non potrà superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015;
4. per quanto riguarda la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si fa presente che la stessa andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente (tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa), salvo verifica finale dell'effettiva andamento;

In merito all'eventuale riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, si precisa che il fondo anno 2016 sarà oggetto di riduzione per un importo di € 3.558,72 in quanto dai calcoli delle riduzioni previste risulta quanto segue:

2015

- personale a inizio anno: 70 unità
- personale a fine anno: 68 unità
- personale dell'anno con metodo della semisomma: 69 unità

2016

- personale a inizio anno 68 unità
- personale a fine anno: 68 unità
- personale dell'anno con metodo della semisomma: 68 unità

Si precisa che nel calcolo del personale a fine anno è stato tenuto conto del piano annuale delle assunzioni, approvato con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 11 del 04.03.2016 (n. 15 assunzioni a tempo indeterminato e n. 03 assunzioni a tempo indeterminato Legge 68/99);

Per l'anno 2016 il fondo complessivo di € 286.308,91 risulta distinto in:

- Risorse decentrate stabili: € 184.077,18
- Risorse decentrate variabili: € 100.231,73

Le parti hanno concordato quanto segue:

- Progressioni orizzontali;
- Indennità maneggio valori;
- Indennità di rischio;
- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità;
- Reperibilità;
- Indennità di turno Agenti di Polizia Locale;
- Attivazione nuovi servizi (art. 15, comma 5)
- Liquidazione produttività collettiva.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2016 sono definite nell'ipotesi del CDI e vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 22.301,11
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 90.517,30
R.I.A.	
Retribuzioni 1° inq. Vigili	€ 221,52
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 34.584,60
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, recupero evasione ICI ecc.)	€ 57.085,97
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità (anagrafe)	€ 3.075,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 37.514,96
Art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999	€ 21.008,45
Progressioni orizzontali da effettuarsi	€ 20.000,00
Somme rinviate	
Altro	
Totale	€ 286.308,91

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

La contrattazione decentrata risulta coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, verso il personale, si applicano la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale (schede predisposte dal nucleo di valutazione).

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

In considerazione del fatto che anche per l'anno 2016 l'istituto delle progressioni orizzontali risulta applicabile non solo dal punto di vista giuridico (acquisizione del diritto alla progressione), ma anche dal punto di vista economico (non essendo stato prorogato dall'anno in corso il blocco determinato dall'art. 9 del D.L. 78/2010), la contrattazione decentrata ha previsto la possibilità di effettuare le progressioni orizzontali con decorrenza dal 01.01.2016 per il seguente numero di dipendenti suddiviso nelle varie categorie di appartenenza:

- N. 05 dipendenti di categoria B
- N. 16 dipendenti di categoria C
- N. 10 dipendenti di categoria D

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

I risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La quantificazione del fondo dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" è frutto del trascinarsi delle risorse dai Comuni costituenti l'Unione stessa (Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere) a seguito dell'accordo siglato con le parti sindacali per il trasferimento del personale in Unione.

Il trattamento accessorio del personale trasferito all'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" è quindi finanziato da un apposito fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, costituito mediante il conferimento delle quote di fondo appartenenti al singolo Comune prendendo come riferimento il 2014 sia per gli emolumenti fissi e continuativi sia per gli emolumenti accessori variabili.

L'art. 1, comma 114, della Legge 56/2014 sancisce "Il caso di trasferimento di personale dal Comune all'Unione dei Comuni, le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dal Comune a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, confluiscono nelle corrispondenti risorse dell'Unione".

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016 **Relazione tecnico-finanziaria**

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2016 (solo parte economica) e di attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Essa è limitata alla materie trattate nell'accordo definitivo nella delegazione trattante del _____.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, quantificato in sede di contrattazione integrativa e che dovrà essere approvato con specifica deliberazione della Giunta dell'Unione è composto dei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 186.077,18
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 55.761,82
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 44.469,91
Totale risorse	€ 286.308,91

(per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede)

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

DESCRIZIONE DELLA FONTE DI FINANZIAMENTO	IMPORTO
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2 CCNL 2002-05)	€ 144.265,89
Incrementi CCNL 2002-05 (art. 32 cc 1,2,7)	€ 13.706,51
Incrementi CCNL 2004-05 (art. 4 cc. 1,4,5 parte fissa)	€ 7.661,40
Incrementi CCNL 2006-09 (art. 8 cc. 2,5,6,7 parte fissa)	€ 14.665,45
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta n. 14)	€ 5.787,93
TOTALE	€ 186.077,18

Sezione II – Risorse variabili soggette al limite

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (ICI)	€ 26.509,93
Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento di dotazione organica (art. 15, c. 5 CCNL 1998-2001 parte variabile)	€ 21.008,45
Integrazione 1,2% (art. 15, c. 2, CCNL 1998/2001)	€ 11.802,16
Decurtazioni del fondo parte variabile in proporzione al personale in servizio	€ 3.558,72
TOTALE	€ 55.761,82

Si precisa che nel calcolo del personale a fine anno 2016 è stato tenuto conto del piano annuale delle assunzioni, approvato con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 11 del 04.03.2016 (n. 15 assunzioni a tempo indeterminato e n. 03 assunzioni a tempo indeterminato Legge 68/99);

Sezione II – Risorse variabili non soggette al limite

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Economie fondo anno precedente (art. 17, c. 5, CCNL 1998/2001)	€ 5.246,15
Economie fondo straordinario confluite (art. 14, c. 4, CCNL 1998/2001)	€ 8.647,72
Quote per la progettazione (art. 15, c.1 lett. K, CCNL 1998-2001; art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006)	€ 30.576,04
TOTALE	€ 44.469,91

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI: € 100.231,73

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

L'importo destinato all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 è pari ad € 21.008,45.

Il processo di gestione associata delle funzioni, avviato in data 01.07.2014, ha comportato necessarie riflessioni sul sistema di information technology anche in relazione all'integrazione dei sistemi di software gestionali propri dei Comuni.

E' stato pertanto approvato un unico progetto da parte di tutti i comuni e dell'Unione Montana (vedasi deliberazione della Giunta dell'Unione n. 2 del 30/01/2014) che, sviluppandosi sulle annualità 2014 e 2015, ha portato tutti gli Enti a disporre degli stessi software gestionali (servizi demografici, stato, civile, atti amministrativi, protocollo, Albo Pretorio, contabilità, rilevazione presenze, tributi, edilizia privata, Gis/cartografia web PRGC, codice della strada e conservazione documentale).

Nei due anni trascorsi sono state numerose le occasioni di relazione con la Società StudioK al fine dell'ottimizzazione del sistema che, purtroppo, non è mai stato strutturato pienamente in web service e che ha causato un incremento delle necessità di assistenza e di tempo impiegato.

Nel corso del 2016 è stata prevista una verifica delle potenzialità del mercato in relazione a prodotti che comprendano tutte le funzioni necessarie (quindi un fornitore unico ed un "unico ambiente").

Precisato che tale attività è stata impostata al completamento del 2° anno di attività della nuova struttura organizzativa in quanto, era stato ipotizzato che tale era il tempo occorrente per una prima "stabilizzazione" del nuovo sistema che, si ricorda, ha portato una sorta di "rivoluzione" organizzativa non da poco e non così comune nel panorama degli Enti Locali.

Dalla verifica condotta è emerso che la Società Siscom s.r.l. di Cervere è risultata la meglio rispondente alle esigenze sopra rappresentate.

Si evidenzia che tutto il personale dipendente è stato notevolmente coinvolto nel passaggio ai nuovi gestionali (oltre alla difficoltà di apprendere il funzionamento degli stessi, è risultato necessario partecipare a svariate giornate formative al fine di meglio utilizzare i software).

Si precisa inoltre che, oltre ad una migliore funzionalità del sistema, si realizza anche un rilevante risparmio di spesa sul canone annuo (superiore al 50% rispetto alla spesa storica) consentendo di "riassorbire" in una sola annualità rapidamente i costi di "impianto".

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Il fondo anno 2016 sarà oggetto di riduzione per un importo di € 3.558,72 in quanto dai calcoli delle riduzioni previste risulta quanto segue:

2015

- personale a inizio anno: 70 unità
- personale a fine anno: 68 unità
- personale dell'anno con metodo della semisomma: 69 unità

2016

- personale a inizio anno 68 unità
- personale a fine anno: 68 unità
- personale dell'anno con metodo della semisomma: 68 unità

Si precisa che nel calcolo del personale a fine anno è stato tenuto conto del piano annuale delle assunzioni, approvato con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 11 del 04.03.2016 (n. 15 assunzioni a tempo indeterminato e n. 03 assunzioni a tempo indeterminato Legge 68/99);

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	€ 186.077,18
Risorse variabili	€ 100.231,73
Totale fondo	€ 286.308,91

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativaSezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse del Fondo come definitive con atto dell'Amministrazione, aventi natura obbligatoria e non oggetto di negoziazione sono di seguito specificate:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 37.514,96
Progressioni orizzontali	€ 90.517,30
Retribuzione individuale di anzianità (RIA)	
Totale	€ 128.032,26

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 158.276,65 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 20.000,00
Indennità di rischio	€ 3.960,00
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	5.124,60
Lavoro notturno e festivo	
Progressioni orizzontali da attribuire	€ 20.000,00
Retribuzione 1° inq. Vigili	€ 221,52
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) – anagrafe -	€ 3.075,00
Quote per la progettazione (art. 15, c.1 lett. K, CCNL 1998-2001; art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006)	€ 30.576,04
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (ICI)	€ 26.509,93
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999	€ 21.008,45
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 22.301,11
Altro (reperibilità)	€ 5.500,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 128.032,26
Somme regolate dal contratto	€ 158.276,65
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 286.308,91

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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 stabili ammontano ad € 186.077,18 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano ad € 128.032,26. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

E' stato previsto lo stanziamento di € 20.000,00 per l'effettuazione di progressioni orizzontali che consente la progressione di n. 05 dipendenti di categoria B, n. 16 dipendenti di categoria C e n. 10 dipendenti di categoria D.

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 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015.

Si ricorda che l'anno 2015 ha rappresentato il primo anno di costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate. Lo stesso è stato frutto del trascinarsi delle risorse dai Comuni, mediante il conferimento delle quote di fondo appartenenti ad ogni singolo Comune, calcolate in misura corrispondente alle risorse destinate al personale trasferito in Unione per ciascun Comune.

DESCRIZIONE	ANNO 2015	ANNO 2016	DIFFERENZA
Risorse stabili	€ 186.077,18	€ 186.077,18	//
Risorse variabili	€ 91.916,39	€ 100.231,73	€ 8.315,34
Totale	€ 277.993,57	€ 286.308,91	

La differenza è così rappresentata:

- economie fondo straordinari anno 2015	+ € 6.627,91
- economie fondo anno precedente	+ € 5.246,15
- decurtazione parte variabile in proporzione al personale in servizio	- € 3.558,72
TOTALE	€ 8.315,34

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

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo tale da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazioni dei valori di competenza dei diversi capitolo di bilancio i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondono alla somma da una parte delle voci di retribuzione e dall'altra delle voci del fondo.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il fondo:

- la parte stabile ha rispettato il limite di spesa rispetto al 2015;
- la parte variabile soggetta al limite è stato oggetto di decurtazione (€ 3.558,72) rispetto al 2015;
- la parte variabile non soggetta limite è stata incrementata di € 11.874,06 rispetto al 2015 (economie fondo anno precedente € 5.246,15 ed economie fondo straordinario confluite € 6.627,91).

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

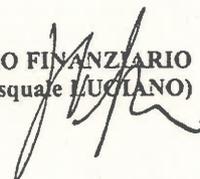
Dato atto che con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana del 26.11.2016 è stata effettuata una variazione al bilancio di previsione 2016.

L'importo complessivo del fondo è coperto per una parte da mezzi ordinari di bilancio sui capitoli sui quali vengono imputati i pagamenti delle retribuzioni e per l'altra parte sui seguenti capitoli:
capitolo n. 11108 "fondo efficienza servizi"
capitolo n. 11109 "oneri fondo efficienza servizi"
capitolo n. 11110 "irap fondo efficienza servizi"

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di Revisione.

Cesana Torinese, 30 novembre 2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Dott. Pasquale LUCIANO)



**IL RESPONSABILE AREA RISORSE UMANE
E SERVIZI ALLA PERSONA**
(Sig.a Irma MALLEN)

