



Camera di Commercio
Cosenza

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE — ANNO 2014

FONTI DI FINANZIAMENTO

RELAZIONE TECNICO — FINANZIARIA - CIRC. RGS N. 25/2012

(Allegato n. 3 alla D.C. n. 32 del 12.05.2014)

Rev. 0 del 12.05.2014	Preparato da: Servizio Bilancio e Finanza Camera di Commercio di Cosenza	Approvato con: Determinazione Commissario n. 32 del 12.05.2014
-----------------------	---	--

AREA DIRIGENZIALE 1
Servizio Bilancio e finanza

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3, SEXIES D.LGS. N. 165/2001

MODELLO OBBLIGATORIO – CIRCOLARE RGS. N. 25 DEL 19/07/2012

PARTE III

La relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione economica.

L'ambito di intervento è la gestione del Fondo (o dei Fondi) come individuato dal CCNL comparto Regioni ed Autonomie locali del personale non dirigente.

La presente relazione tecnico finanziaria è allegata alla integrazione delle risorse connesse alla “Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa dipendenti – Anno 2014” della Camera di Commercio di Cosenza, approvato dal Commissario dell’Ente, nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 15/2014 ed è redatta secondo il Modello obbligatorio circolare RGS. n. 25 del 19 luglio 2012 - PARTE III.

III.1 Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell’Amministrazione teso a quantificare l’ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti.

In sede di approvazione del Preventivo economico 2014, approvato con deliberazione di Consiglio camerale n. 9 del 29/11/2013 il Fondo per la contrattazione integrativa dipendenti – Anno 2014 è stato quantificato in complessivi **Euro 362.720,74**. Con Determinazione commissariale n. del 00.00.2014 le suddette risorse sono **state integrate** per un importo pari ad Euro 62.500,00 determinando il Fondo per la contrattazione integrativa dipendenti – Anno 2014 in complessivi **Euro 425.220,74**.

La costituzione delle risorse del fondo viene di seguito dettagliata secondo le linee guida contenute nella circolare della RGS n. 16 del 2 maggio 2012 “Istruzione e specifiche di comparto – Regioni ed autonomie locali – Tabella 15 (Conto annuale).

La relazione tecnico-finanziaria relativa al *Modulo I di costituzione del Fondo* è articolata secondo l’indice indicato dalla circolare della RGS n. 25 del 19 luglio 2012.

Ogni sezione dell’indice è completata con l’illustrazione delle voci elementari corredate dalle notizie che si ritiene necessarie ai fini della proposta di certificazione.

Le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti, anche se completate dalla formula “parte non pertinente”.

III.1.1 SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

Le risorse fisse comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che hanno carattere di certezza e di stabilità.

1.1.1 Risorse storiche

Importo unico consolidato anno 2003: pari ad Euro **308.890,76**. Trattasi dell'importo consolidato CCNL 01/04/1999 e 05/10/1999), come disposto dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, quadriennio normativo 2002-2005 costituito dalle seguenti voci :

22/01/04	31	2	RISORSE STABILI:			
RISORSE STABILI:						
01/04/99	14 15	4 1	Riduzione straordinario (3%)	€ 665,20		
			a Risorse già destinate ex qualifica 7^ e 8^ incarico P.O.	€ 98.219,27		
			b Risorse aggiuntive (anno 1998)	€ 16.129,43		
			c Risparmi di gestione (anno 1998)			
			f Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. n. 29/1993			
			g Risorse ex L.E.D.	€ 11.975,45		
			h Risorse ex Indennità 8° liv.(Lit. 1.500.000)			
			i Riduzione stabile organici			
			j 0,52% monte salari 1997	€ 8.372,29		
			l Personale trasferito			
			5 Incremento stabile dotazione organica	€ 90.000,00		
05/10/01	4	1	1,1% monte salari anno 1999	€ 17.131,65		
		2	Recupero R.I.A. e Assegni Personale Cessato	€ 66.397,47		
			Totale	€ 308.890,76		

1.1.2 Incrementi contrattuali

Incrementi contrattuali successivi al 2003 (CCNL 22/01/2004, 09/05/2006 e 11/04/2008) sono i seguenti:

22/01/04	32	1	0,62% monte salari 2001	€ 9.755,27
		2	0,50% monte salari 2001	€ 7.867,15
		7	Alte professionalità 0,20% salari 2001	€ 3.146,86
09/05/06	4	4	0,50% monte salari 2003 (€ 1.519.552,82)	€ 7.597,76
11/04/08	8	5	0,60% monte salari 2005 (€ 1.777.813,47)	€ 10.666,88
			Totale	€ 39.033,92

Il totale delle risorse stabili è dunque pari ad **Euro 347.924,68**.

III.1.2 SEZIONE II - RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non abbiano carattere di certezza e di stabilità, e pertanto non possono essere consolidate, ma devono essere determinate annualmente. Le risorse variabili riferite all'annualità 2014 ammontano complessivamente ad Euro 81.820,66.

Gli importi inseriti in dettaglio per l'anno 2014 sono i seguenti:

- risorse previste dall'art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999 concernente la possibilità di integrare il fondo sino ad un importo massimo pari al 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza sussistendo la capacità di spesa e destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
- risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali del 01/04/1999 connesse la miglioramento dei servizi cui non possa farvi fronte con incremento della dotazione organica.

Il totale delle risorse variabili è dunque pari ad **Euro 81.820,66**

				RISORSE VARIABILI:	
CCNL	Art.	Comma	Lettera		
01/04/99	15	2	2	1,2% monte salari anno 1997	19.320,66
01/04/99	15	5		Miglioramento servizi - nuove attività anno corrente	62.500,00
				Totale	81.820,66

L'art. 15 comma 5 prevede che in caso di 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 cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività ne individuano la relativa copertura finanziaria

L'Aran ha fornito le indicazioni che devono essere soddisfatte per la corretta applicazione da parte degli enti del comparto Regioni ed Enti locali della disciplina contrattuale di cui all'art. 15, comma 5, ed alla conseguente possibilità di prevedere risorse aggiuntive di parte variabile per il finanziamento del Fondo per la contrattazione collettiva del personale non dirigente.

Tali orientamenti applicativi sono contenuti nel noto parere RA076, che prevede che sia rispettate le condizioni, di seguito sinteticamente riportate, per l'incremento delle risorse:

- 1 . . . più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi. Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- 2 . . . non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati. L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto;
- 3 . . . risultati verificabili, attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza, a consuntivo – attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte. Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.);
- 4 . . . risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno. Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna ed il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro";
- 5 . . . risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato. La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone. E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti, graduando le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata). Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole". Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1/4/1999;
- 6 . . . risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.
- 7 . . . risorse previste nei documenti di programmazione annuale. La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si tratta, infatti, di nuovi e

maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

La Camera ha conseguentemente applicato la metodologia indicata, verificando che ciascuna delle attività di miglioramento cui destinare delle risorse aggiuntive soddisfaccressero le condizioni sopra elencate.

In particolare:

si è proceduto ad individuare nell'ambito delle missioni e dei programmi contenuti nella Relazione Previsionale e programmatica 2014, le attività più direttamente destinate a soddisfare particolari bisogni dell'utenza che avessero i requisiti di alta visibilità esterna e di innovatività dei processi interni, tali da esigere adeguamenti organizzativi e procedurali, richiedendo mano e maggiore intensità di lavoro ai dipendenti.

Dopo la individuazione delle attività si è proceduto a verificare che le stesse fossero strategiche e che corrispondessero ad obiettivi operativi per i quali fossero già individuati nel Piano della Performance 2014, specifici obiettivi di miglioramento, misurati da indicatori e target.

Rispetto ai singoli target fissati nel Piano della performance sono stati indicati standard di miglioramento ulteriori, e dunque più sfidanti, per il raggiungimento dei quali è necessario un maggiore impegno da parte dei dipendenti. Per ciascuno degli obiettivi operativi connessi a ciascun ambito di attività è stato individuato, in base agli obiettivi individuali assegnati, il personale coinvolto ed è stata valutata la percentuale di impegno richiesta a ciascun dipendente nello svolgimento delle singole attività, su base annua. Conseguentemente, il valore economico del maggiore impegno è stato stimato rapportando le suddette percentuali alla retribuzione annua linda tabellare di ciascun dipendente, nell'anno 2013.

Pertanto la valutazione dell'entità delle risorse necessarie da stanziare a preventivo per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nel miglioramento delle attività è stata effettuata sulla base del valore economico complessivo correlato al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone.

Si ipotizza invece che la distribuzione effettiva delle risorse a consuntivo è effettuata in funzione dell'entità dei risultati ottenuti, graduando le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo rispetto al target atteso.

Infine si è proceduto alla verifica della disponibilità delle risorse di bilancio per la copertura dei nuovi e maggiori oneri, connessi alla incentivazione del personale.

All'esito del suddetto processo è emerso che il programma di attività per il 2014 prevede una serie di azioni dirette al miglioramento dei servizi ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, *non potendo farvi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture* né l'aumento della dotazione organica.

L'Ente intende premiare l'aumento dell'intensità e qualità delle prestazioni richieste al personale, attraverso la previsione di maggiori risorse dirette al trattamento economico accessorio riconosciute solo a consuntivo in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi misurato dalla performance organizzativa ed individuale.

Conseguentemente nell'individuazione e nella quantificazione delle risorse per remunerare l'art. 15 comma 5 , ha seguito i suddetti orientamenti ed ha valutato che gli obiettivi operativi per il 2014 per i quali sono soddisfatte le condizioni per l'applicabilità dell'art. 15 comma 5, sono:

Obiettivi operativi previsti nel Piano della performance 2014
Sito web: qualità e trasparenza
Mettiamoci la faccia: adesione al programma promosso dalla Funzione pubblica
Dematerializzazione e trasparenza: deliberare e determinazioni sulla scrivania digitale LWA
Pubblicità legale : riduzione dei tempi di evasione delle pratiche telematiche

Servizi per l'internazionalizzazione: B2B telematici per occasioni di business sui mercati esteri
Contratti pubblici: pagamenti delle fatture in 30 giorni
Anticorruzione: efficienza e trasparenza dei processi di lavoro

L'allegato 1 della presente relazione tecnica illustra per ciascuno dei seguenti obiettivi: la descrizione delle attività connesse al raggiungimento dell'obiettivo; i bisogni che si intendono soddisfare; gli obiettivi perseguiti; risultati attesi secondo la scala di valutazione indicata nel piano della performance; la determinazione dei target maggiormente sfidanti cui sono state correlate le risorse; l'obiettivo sfidante che giustifica il maggior impegno o intensità di lavoro dei dipendenti; la quantificazione delle risorse; la graduazione delle risorse da attribuire a consuntivo in funzione all grado di raggiungimento del target secondo una scala (da valore minimo a massimo).

Il valore economico complessivo dell'impegno aggiuntivo richiesto al personale distinto per ciascun obiettivo in corrispondenza di percentuali di raggiungimento dei target "ulteriori" attesi nella misura del 100%, è riportato nella tabella che segue:

Obiettivi operativi previsti nel Piano della perfomance 2014	Importo massimo
Sito web: qualità e trasparenza	€ 8.500,00
Mettiamoci la faccia: adesione al programma promosso dalla Funzione pubblica	€ 9.000,00
Dematerializzazione e trasparenza: delibere e determinazioni sulla scrivania digitale LWA	€ 12.800,00
Pubblicità legale : riduzione dei tempi di evasione delle pratiche telematiche	€ 42.300,00
Servizi per l'internazionalizzazione: B2B telematici per occasioni di business sui mercati esteri	€ 5.000,00
Contratti pubblici: pagamenti delle fatture in 30 giorni	€ 14.000,00
Anticorruzione: efficienza e trasparenza dei processi di lavoro	€ 33.500,00
Totale risorse riconoscibili	€ € 125.100,00

La valutazione dell'entità delle risorse da destinare effettivamente all'incremento del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2014, prende in considerazione il suddetto valore economico complessivo e la misura in cui si ritiene ragionevole incentivare il personale in ragione degli obiettivi maggiormente sfidanti assegnati.

Si ritiene che la quantificazione delle risorse finanziarie nella misura non superiore al 50% del valore economico complessivamente stimato consente all'Ente di conseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi con un impiego di risorse finanziarie "ragionevole", secondo l'orientamento Aran, "non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite".

Pertanto l'importo ragionevole è stabilito in Euro 62.500,00.

Infine si precisa che la quantificazione puntuale delle risorse effettivamente assegnate sarà determinata solo a consuntivo sulla base dei risultati contenuti nella Relazione della performance, approvata entro il 30.06.2015 da parte dell'organo esecutivo dell'Ente e dopo che la stessa sia stata validata da parte dell'OIV.

La ripartizione delle risorse effettive sarà determinata distribuita tra i vari progetti in misura proporzionale ai target raggiunti.

III.1.3 SEZIONE III - DECURTAZIONI DEL FONDO

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es.x articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010).

Per ciascuno di essi è proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

La disposizione di cui all'art. 9 del DL 78/2010 convertito in legge 122/2010 prevedono:

1. congelamento della tornata di contrattazione collettiva di livello nazionale;
2. congelamento della quota ordinariamente spettante a livello individuale;
3. congelamento della quota media pro-capite in presenza di riduzione del personale (comma 2-bis);
4. congelamento ai livelli del limite 2010 (comma 2-bis).

Le decurtazioni previste dal comma 2-bis, dell'art. 9, che testualmente recita "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, sono di seguito indicate:

L'importo della riduzione ex art. 9 comma 2-bis da operare sul Fondo 2014 è pari ad Euro 0,00 in quanto la media dei presenti nel 2014 è maggiore di quella del 2011, come evidenziato nel calcolo di seguito riportato:

Fondo per la contrattazione integrativa dipendenti 2010	€ 496.596,40
Totale risorse stabili del Fondo 2010 (al netto oneri riflessi 4.524,60)	€ 492.071,80
Valore del fondo 2010 per calcolo riduzione	€ 492.071,80
Media presenti 2010= 62 + 59 = 121/2 = 60,5	60,5
Valore medio fondo 2010	€ 8.133,42
Media presenti 2012= 62+62 = 124/2 = 62	58
Differenza tra media dei presenti 2010-2012	-1,5
Valore della riduzione ex art. 9 DL 78/2010	€ 0,00

Il rispetto del limite del Fondo per l'anno 2012 rispetto all'anno 2010 è riportato nella tabella che segue:

Confronto 2010 e 2014		
	2010	2014
Totale risorse fisse (al netto oneri riflessi e della riduzione art. 9)	€ 330.178,34	€ 343.400,08
Totale risorse variabili (al netto di oneri riflessi)	€ 161.893,46	€ 81.820,66
Totale A	€ 492.071,80	€ 425.220,74
Componenti escluse		
Incarichi da soggetti terzi		
Totale B		
Totale limite fondo A-B	€ 492.071,80	€ 425.220,74
Totale disponibile del Fondo - Tabella 15 Conto annuale - Circolare Mef 16/2012	€ 492.071,80	€ 425.220,74

III.1.4 SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, l'importo riportato determinato dal totale della sezione III.1.1 pari ad Euro è pari ad Euro **425.220,74** (essendo la decurtazione ex art. 9 DL 78/2010 parti a 0,00) come illustrato nella sezione III.1.3.
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 è pari ad Euro **81.820,66**;
- c) Totale oneri riflessi a carico del Fondo è pari ad Euro 4.524,60
- d) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti al netto degli oneri riflessi è pari ad Euro **425.220,74**.

III.1.5 SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Nessun importo è allocato fuori dal Fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'Ente.

III.2 Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III. 2.1 SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.2 SEZIONE II – DESTINAZIONI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO COLLETTIVO

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.3 SEZIONE III – DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.4 SEZIONE IV – SINTESI DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.5 SEZIONE V – DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.6 SEZIONE VI- ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO –FINANZIARIO DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III.3 Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

La tabella che segue espone i valori del Fondo 2014 ed il confronto con i valori di costituzione del Fondo per l'anno 2013, al fine di evidenziarne le differenze.

Confronto 2013 e 2014				
	2013	2014	Differenza	variazioni
Totale risorse fisse (al netto oneri riflessi)	€ 343.400,08	€ 343.400,08	€	0,00%
Totale risorse variabili	€ 19.320,66	€ 81.820,66	€ 62.500,00	
Totale A	€ 362.720,74	€ 425.220,74	€ 62.500,00	17,23%
Componenti escluse				
Totale B	€ -	€ -		
Totale limite fondo A-B	€ 362.720,74	€ 425.220,74	€ 62.500,00	17,23%

III.4. Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III. 4.1 - 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

Nel Preventivo economico 2014, approvato con delibera di Consiglio camerale n. 9 del 29.11.2013 e nel conseguente budget direzionale approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 81 del 20.12.2013, l'importo previsto per il finanziamento del Fondo della contrattazione integrativa dipendenti, è pari complessivamente ad **Euro 362.720,74**, allocate sul conto n. 321006 - "Retribuzione accessoria". Con successiva determinazione commissariale n. 32 del 12.05.2014, si è proceduto ad aggiornare la previsione sul predetto conto, attraverso la modifica del Budget direzionale di un importo pari ad **Euro 62.500,00**, pari alla risorse integrative stanziate per il 2014 ai sensi dell'art. 15, comma 5, parte variabile.

Le diverse voci del Fondo per la contrattazione collettiva anno 2014 nella determinazione proposta nella presente relazione tecnica, come definite nel Sezione III - Modulo I "La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa" – per un importo complessivo pari ad **Euro 425.220,74**, al netto degli oneri riflessi, trovano quindi adeguata copertura negli strumenti annuali di programmazione e di bilancio.

Non vi sono nella parte entrata del preventivo economico 2014 risorse vincolate destinate agli incentivi previsti da disposizioni di legge.

III. 4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il fondo del 2014 non prevede riduzioni di cui all'art. 9, comma 2, del DL 78/2010 in quanto la media del personale in servizio nell'anno 2014 è uguale a quella del 2013.

Il limite di spesa relativo al fondo della contrattazione integrativa del personale non dirigente dell'anno 2010 risulta rispettato come evidenziato nel precedente Modulo III, anche dopo l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 15, comma 5, parte variabile.

III. **4.3 - SEZIONE III - VERIFICA DELLE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE AI FINI DELLA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO**

Le risorse disponibili all'utilizzo del Fondo sono dunque pari ad **Euro 425.220,74**, al netto degli oneri riflessi trovano adeguata copertura nel Preventivo economico e nel Budget direzionale 2014 aggiornato. Occorre sottolineare che l'importo di Euro 90.000,00, restano indisponibili all'utilizzo per effetto della verifica Sifip di cui si è detto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Donatella Romeo