

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

Piazza della Repubblica – 93014 Mussomeli

comunemussomeli@legalmail.it

Verbale n. 16 del 23.10.2017

L'anno 2017 il giorno ventitre del mese di ottobre alle ore 11,00 presso lo studio del Dott. Calogero Greco in Ravanusa, a seguito di convocazione dello stesso, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti con la presenza dei signori:

Dott. Greco Calogero - Presidente

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente

Nominati dal Consiglio Comunale per il triennio 31.05.2017 - 31.05.2020 con deliberazione n. 42 del 31 maggio 2017 dichiarato immediatamente esecutivo, a seguito di dimissioni del Presidente Dott. Luigi Tricoli assume la presidenza il Dott. Calogero Greco.

Prende atto di quanto riportato:

Esame dell'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017, è stata trasmessa al Collegio dei revisori, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Premesso:

- Che l'art. 40, comma 3, del D.lgs 30/03/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) prevede che “le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi, integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”;
- Che l'art. 40 bis, comma 1, dello stesso decreto prevede che “ il controllo sulla compatibilità dei costi di contrattazione collettiva integrata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti”;

RILEVATO CHE:

il Decreto n. 74/2017 contiene modifiche al D.lgs 150/2009, riguardo alla valutazione della performance dei lavoratori pubblici, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l'efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione.

Il Testo introduce alcune novità per quanto riguarda il sistema premiale e di valutazione del rendimento dei dipendenti, chiarendo innanzitutto che il rispetto delle relative disposizioni non solo incide sull'erogazione dei premi e sul riconoscimento delle progressioni economiche, ma è anche condizione necessaria per il conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità. L'eventuale valutazione negativa della performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed anche ai fini disciplinari, laddove è previsto che se per tre anni di seguito un dipendente consegue una valutazione negativa scatta il licenziamento.

Ogni amministrazione è tenuta a valutare la performance del suo complesso, delle singole unità operative o aree di responsabilità in cui si suddivide, dei singoli dipendenti o team, che oltre agli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, devono parimenti raggiungere gli obiettivi generali ossia le priorità coerenti, in termini di attività, con la politica nazionale.

Si legge che meccanismi per la distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance vengono affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilisce la quota delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa (ossia gli uffici in termini di servizi resi) e quella individuale, nonché le relative regole di ripartizione.

Il D. Lgs. n. 75/2017 detta il tetto dei fondi per il salario accessorio, dei dirigenti e dei dipendenti, stabilendo che in attesa dell'armonizzazione del trattamento economico accessorio, esse non possano superare quelle stanziato allo stesso titolo nell'anno 2016. Per superare ogni possibile dubbio sulla applicazione delle nuove disposizioni nella fase attuale, cioè nel periodo transitorio, la disposizione stabilisce che le nuove regole si applichino già dallo 1.1.2017 e che sia abrogato il comma 236 della legge n. 208/2015, che ricordiamo avere disposto che le risorse per il salario accessorio non debbano superare quelle del 2015 e che esse debbano essere ridotte in proporzione alla diminuzione del personale e/o dei dirigenti in servizio, tenendo conto del personale assumibile. Sulla base delle nuove regole in tutte le amministrazioni pubbliche le risorse per il salario accessorio, a partire soprattutto dal fondo per le risorse decentrate, già nell'anno 2017 non devono superare il tetto del 2016. La nuova disposizione produce i suoi effetti anche nelle realtà in cui i fondi sono stati già costituiti; essa non prevede il consolidamento dei tagli effettuati nell'anno 2016, visto che stabilisce un tetto invalicabile. L'altra conseguenza di grande rilievo è che già a partire dal 2017 non si applica il vincolo della riduzione delle risorse destinate alla incentivazione del

personale, a partire dal fondo per la contrattazione decentrata, in caso di diminuzione del personale e/o dei dirigenti in servizio, anche tenendo conto del personale assumibile.

La Corte dei Conti, sezione di controllo per la Regione Friuli Venezia Giulia, con deliberazione n.49 del 21 giugno 2017 si è espressa in relazione a quanto sopra.

CONSIDERATO CHE :

- il parere dell'organo di revisione attiene, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria), all'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alla corresponsione dei trattamenti accessori;
- è stata trasmessa a codesto Collegio la bozza di " Proposta di Delibera di Giunta avente ad oggetto " Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi - anno 2017 " ,
- non è possibile stanziare alcuna risorsa aggiuntiva, pertanto, si intende confermare la somma stanziata nel 2016, al fondo per il salario accessorio per l'anno 2017 pari a € **161.865,00** parte stabile del fondo, e che nessuna risorsa aggiuntiva viene destinata alla parte variabile;

RILEVATO ALTRESI' CHE:

- l' ipotesi di costituzione del fondo, non risulta corredata dalla relazione tecnico-finanziaria. in base alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2017 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta coperto dalle disponibilità di bilancio;

Al Collegio preme ricordare il divieto di deliberare ed erogare somme aggiuntive nel caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e delle norme di contenimento delle spese di personale. Si ricorda altresì che per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, del Ccnl 1 aprile 1999, bisogna attenersi al seguente percorso: primo, individuare i servizi (e prima ancora i bisogni) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali – quantitativi. Secondo, definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o altro analogo documento). Terzo verifica e certificazione a consuntivo da parte dei servizi di controllo interno. Quarto, eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo criteri stabiliti nel contratto decentrato

Altresì il Collegio ricorda che l'utilizzo del Fondo in presenza dell'attivazione di nuovi servizi e/o del loro miglioramento o ampliamento o incremento dei servizi esistenti, deve essere subordinato alla effettiva realizzazione degli stessi, al fatto che abbiano un effettivo impatto interno o esterno e sia possibile quantificare i benefici aggiuntivi che vengono determinati, e che si provveda ad essi senza assunzione di nuovo personale. Infine il Collegio fa presente che l'indennità di produttività deve avere uno stretto collegamento con il raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono avere un carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame con valutazioni meritocratiche. Da ciò ne deriva che tale indennità non potrà prevedere "acconti infrannuali" ma dovrà essere ripartita solamente a conclusione del progetto o dell'anno di riferimento una volta che sia stato accertato il raggiungimento dell'obiettivo e sulla base di una valutazione positiva.

Salvo quanto sopra considerato, rilevato e ricordato, il Collegio

Esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017.

Raccomanda lo scrupoloso rispetto della normativa in materia di pubblicazione degli atti nel sito dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il presente verbale letto e sottoscritto viene chiuso alle ore 13:10, copia viene trasmessa al:

Sindaco

Presidente del Consiglio

Responsabile Area Amministrativa

F.to Dott. Calogero Greco – Presidente

F.to Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente