

COMUNE DI SIENA  
Collegio dei Revisori

***Parere in merito alla richiesta di parere relativa a: "Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 . Personale non dirigente "***

I sottoscritti Dott. Carlo Rossi, Dott. Roberto De Marco e Dott. Francesco Carbini in qualità di revisori dei Conti di questo Comune:

Visti:

- la richiesta di parere in data 05/02/2019 del Segretario Generale Dott. Michele Pinzuti ai sensi dell'art. 5 comma 3 CCNL 23/12/1999 e relativa al Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 del personale non dirigente
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico- finanziaria al contratto integrativo 2018 del 31/01/2019 redatta dal Segretario Generale, *in applicazione dell'articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dei dettami della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e successive integrazioni;*
- il verbale di pre-intesa per il Fondo salario accessorio per l'anno 2018 del personale non dirigente sottoscritto in data 05/12/2018 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale del Comune di Siena;

Il Collegio rileva preliminarmente che il contratto concerne le seguenti tematiche

- 1) Accordo decentrato transitorio attuativo del CCNL 21/05/2018 e PEO 2018;
- 2) Adeguamento della performance dell'ente al D. Lgs. 74/2017, adeguamento e calcolo delle indennità per l'anno 2018 ;
- 3) Definizione utilizzo del fondo per produttività e miglioramento dei servizi del personale non dirigente per l'anno 2018.

Per quanto concerne il punto 1) il Collegio concorda sul fatto che il CCDI 2018 possa essere interpretato in modo coordinato, pendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate da norme di legge e le clausole contenute nel CCNL definitivamente sottoscritto in data 21/05/2018, nei vigenti CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e nel CCDI 2016-2018 del Comune di Siena sottoscritto in data 18/10/2016.

In tale contesto, la parte datoriale, tenuto conto degli indirizzi forniti alla stessa con DGC n. 416 del 23/11/2018 recante "Atto di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2018 e triennio 2019/2021", e la parte sindacale, hanno pertanto condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa 2018. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto per il comune di Siena ha riguardato il periodo 2016-2018, hanno convenuto sulla definizione di un contratto decentrato di portata annuale per l'anno 2018 che integri il vigente CCDI 2016-2018 con

l'obiettivo di realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale;  
- hanno convenuto altresì sull'avvio della trattativa concernente il CCDI, relativo al periodo 2019-2021 e con il quale si potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale ed in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018. Conseguentemente, risulta pertanto che le parti abbiano contestualmente avviato, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021;

La parte prima del contratto annuale 2018 disciplina anche le Progressioni Economiche Orizzontali.

*L'art. 22 punto 2 del vigente CCDI 2016-2018 stabilisce, fra l'altro, "Nell'arco di vigenza del presente contratto, le parti si impegnano ad avviare congiuntamente le valutazioni di possibile modifiche ed integrazioni allo stesso in ordine ai vari istituti di salario accessorio sia in termini costitutori che di gestione di risorse con particolare riferimento alla progressione economica orizzontale. Tutto ciò prendendo atto di eventuali maggiori disponibilità derivanti da piani di razionalizzazione e di residui di spesa liberi nell'ambito delle progressioni economiche già attribuite al personale che cesserà nel periodo di vigenza del CCDI" il contratto decentrato prevede una marginale modifica delle unità di personale beneficiarie della PEO 2018.*

Risulta pertanto che l'accordo relativo alle PEO 2018 sia avvenuto nel rispetto di quanto previsto:

- dall'art. 16 del CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018 in tema di "progressione economica orizzontale" nella categoria, ed in particolare del punto punto 10) del citato art. 16 CCNL 21/05/2108 che stabilisce "sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL".
- dal parere ARAN n. 7086 del 13/09/2016 con il quale si afferma che le progressioni orizzontali non possono avere decorrenza retroattiva rispetto all'anno in cui le graduatorie sono approvate;
- dall'art. 8 comma 7) del nuovo CCNL 2016/2018 che stabilisce fra l'altro che i CCDI di ente "conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi"

Le parti si sono date atto che le procedure per le PEO 2018 sono state avviate in data 12 febbraio 2018 e quindi prima del 22/05/2018, data di entrata in vigore del nuovo contratto 2016-2018. Le parti si sono date pertanto atto che tali progressioni potevano essere definite applicando quanto previsto dal CCDI 2016-2018 ed in particolare dall'allegato "Progressioni economiche orizzontali 2016-2018"

Le parti si sono accordate su uno schema che prevede nell'anno 2018 di passare da una percentuale 2018 del 17,03% ad una percentuale 2018 del 27,47% , pari a ulteriori numero 57 unità di personale distribuite nelle diverse categorie economiche e per un totale di n. 150 unità di personale con decorrenza della progressione dal 01/07/2018. Il dettaglio delle unità interessate suddivise per categoria è riportato al successivo punto E) della presente relazione illustrativa..

E' stata verificata preliminarmente la compatibilità economica della proposta con l'ipotesi di Fondo per il salario accessorio 2018, e con quello ad oggi prevedibile per il 2019.

Non è stato pertanto modificato il CCDI 2016-2018 ma solamente l'allegato nella forma allegata alla presente relazione.

La sottoscrizione ha preso atto che le progressioni orizzontali non daranno atto ad incremento della spesa del personale in quanto ricomprese nelle risorse stabili del Fondo per il salario accessorio e che tale modesto incremento non diminuirà in modo significativo le risorse complessive destinate alla premialità generale e selettiva.

La procedura di contrattazione si è svolta nel rispetto delle indicazioni ARAN del Marzo 2013 relative a "La procedura della contrattazione decentrata integrativa".

Il Collegio dà atto che il modesto incremento delle PEO 2017 non implica nessun aumento dei costi complessivi di personale dell'amministrazione in quanto l'incremento delle PEO è ricompreso nella parte stabile del Fondo salario accessorio 2018 e non diminuirà in modo significativo le risorse complessive destinate alla premialità generale e selettiva.

Per quanto concerne il punto 2), per la sezione relativa alla valutazione e misurazione della performance per l'anno 2018 il Collegio rileva che le parti hanno concordato, in conformità a quanto stabilito dai principi del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs.74/2017, e dal vigente regolamento, la performance organizzativa per l'anno 2018 viene misurata e valutata con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola.

In linea generale, la "performance organizzativa" esprime il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa sono pertanto strettamente correlate al ciclo della pianificazione dell'ente e, in particolare, agli obiettivi definiti nei documenti di programmazione (Documento unico di programmazione, Piano esecutivo di gestione, Piano delle performance).

Si rileva, in sintesi ed ai fini del completo adeguamento alla vigente normativa, che le parti hanno concordato la necessità di procedere ad una modifica/integrazione del vigente sistema premiante affinché alla performance organizzativa sia attribuito un peso ulteriore non superiore al 10% del punteggio totale attribuito per la performance individuale in funzione del grado di raggiungimento della Direzione di appartenenza degli obiettivi inseriti nel PEG ed alla stessa assegnati e così come risultante dalla Relazione sulla Performance.

Alla valutazione della Performance organizzativa del personale non dirigente e delle PO consegue pertanto l'attribuzione di punteggi collegati alla parte 2 "partecipazione agli obiettivi di PEG" di cui alla "Scheda di valutazione (Fondo premialità generale)" che vengono riparametrati in funzione del punteggio conseguito dal dirigente di riferimento.

La modifica/adeguamento del Sistema premiante risulta successivamente definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 463 del 20/12/2018.

I particolari del sistema risultano analiticamente illustrati al punto D) della Relazione illustrativa.

Il Collegio rileva che tale procedura sia conforme alla vigente normativa.

Per quanto concerne il punto 2), per la sezione relativa all'adeguamento ed al calcolo delle indennità per l'anno 2018

Il Collegio rileva che le parti hanno altresì raggiunto un accordo in merito ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 2016-2018 tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2018, nel rispetto di quanto prevede il succitato CCNL tenendo tuttavia presente la circostanza che, nelle more della stipula del CCDI 2018 e del CCDI 2019-2021 sono state erogate al personale dipendente le indennità contrattuali così come disciplinate dal CCDI 2016-2018 sottoscritto il 18/10/2016 con la conseguenza che nel prospetto di ripartizione del fondo delle risorse decentrate, viene stabilita una corrispondenza di importo e di contenuti tra la nuova e la vecchia denominazione degli istituti economici.

Per il calcolo e l'attribuzione degli stessi, le parti hanno concordato che per l'anno 2018 si applichi quanto previsto ai capi II e III del CCDI 2016-2018 ed in particolare dagli articoli 11-12-13-14-15-17-18-19.

Nelle more della stipulazione del CCDI normativo 2019-2021, le parti hanno altresì concordato che i valori delle indennità di cui agli artt. 12 (maneggio valori), 14 (rischio) e 15 (disagio) del CCDI 2016-2018, vengano adeguati, ove inferiori, all'importo minimo di € 1,00 (uno) per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività disagiate o comportanti il maneggio valori conformemente all'art. 70-bis del CCNL 21-5-2018.

Tale procedura risulta conforme alle previsioni contrattuali.

Per quanto concerne infine il punto 3) relativo alla definizione ed all'utilizzo del fondo per produttività e miglioramento dei servizi del personale non dirigente per l'anno 2018 rileva quanto segue:

- dalla documentazione prodotta si rileva che la definizione dell'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 rispetta le limitazioni di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Tale norma prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 con esclusione delle somme espressamente previste dalla nuova e vigente contrattazione nazionale ed in particolare dall'art. 67 – 2° comma.

Le modalità di costituzione e le possibilità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dai contratti nazionali.

In data 21/05/2018 è stato definitivamente sottoscritto il nuovo CCNL per il Comparto Funzioni Locali che, fra l'altro, rinnova la disciplina del trattamento dei fondi abrogando le previsioni precedenti.

L'art. 67 del citato CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 detta le norme per la costituzione dei fondi. Le novità più rilevanti sono contenute nel 1° comma e riguardano:

- la previsione di un Unico importo consolidato che sostituisce alcune delle voci stabili già previste dai contratti precedenti ed espressamente indicate nella relazione. Tale importo, per quanto concerne il Fondo salario accessorio 2018, è pari a €

2.046.260,49. A tale importo si aggiungono, nella sezione vincolata della parte stabile:

- il salario accessorio da erogare al personale trasferito ai sensi della L.R. 3/03/2015 n. 22 per le funzioni di cui all'art. 4 comma 1 e 2 La quantificazione e l'articolazione delle risorse è stata a suo tempo indicato dalla Regione Toscana con provvedimento dalla Giunta Regionale n. 1030 del 30/10/2015 e n. 1216 del 15/12/2015 e definitivamente stabilito con delibera della Giunta Regionale n. 456 del 17/05/2016 e dal decreto Dirigenziale della Regione Toscana n. 6669 del 14/07/2016. Tale valore è previsto dall'art. 67-comma 2 lett. e) ed ammonta ad € 31.580,00
- la RIA ad personam del personale cessato di cui all'art. 67 – 2' comma lett. c) pari a € 239.636,04
- L'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122 così come modificato dall'art. 1 comma 254 della legge 23 dicembre 2014 n. 190 dispone " (...) a decorrere dal 1' gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo (...)". Tale importo è quantificato in Euro 61.381,09 e risulta puntualmente portato in riduzione della parte stabile del Fondo.
- L'art. 15 c. 5 del CCNL 21/05/2018 chiarisce che il consolidamento delle risorse stabili deve avvenire con decurtazione delle risorse che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017 che devono essere poste a carico dei bilanci degli enti. Tali risorse restano comunque soggette, unitamente al fondo, al rispetto del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017. L'importo è pari ad € 360.000,00.

Il comma 2 dell'art. 67 disciplina anche gli incrementi che possono essere previsti per la parte stabile del fondo in deroga al limite di cui all'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017.

Le novità per l'anno 2018 riguardano l'incremento del fondo stesso di un importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali riconosciuti alle posizioni economiche e gli incrementi delle rispettive posizioni iniziali.

Tale incremento, di cui all'art. 67 – 2' comma lett. b) ammonta ad € 50.461,40. come previsto dall'art. 11 del D. L. 135/2018 ed è stato inserito in aggiunta alla parte stabile non vincolate del Fondo anche a seguito della definitiva pronuncia della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09/10/2018.

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Con D.D. n. 1028 del 02/05/2018 è stato costituito in via provvisoria il fondo delle risorse

decentrate "stabili" .

Per la parte variabile l'amministrazione con DGC n. 248 del 05/06/2018, ha proceduto alla allocazione di una prima parte di risorse di cui all'art. 67- comma 5 lett. b) per un importo pari a Euro 481.027,26;

Successivamente con DGC n. 415 del 23/11/2018 ha previsto ulteriori risorse pari a Euro 151.646,00 ai sensi dell'art. 67 , comma 4, per un totale risorse variabili di Euro 632.673,26 messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso dell'anno 2018. come previsto nel Piano esecutivo di gestione/Piano della Performance 2018/2020 approvato con DGC n. 23 del 29/01/2018.

Nella parte variabile risultano allocate anche risorse specifiche provenienti dal Recupero ICI per Euro 23.400,00 incluse nella parte vincolata.

Il Fondo, nella sua parte vincolata, rispetta quindi il vincolo di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 che ammonta nel 2018 a € 2.552.168,70.

Il valore da rispettare ai sensi della sopra indicata normativa scaturisce dalla seguente sommatoria:

Fondo 2016 = € 2.888.588,70

Fondo dipendenti ex-provincia= € 31.580,00

Totale Fondo 2016 soggetto al limite = € 2.920.168,70( dato al quale si riferisce il vincolo di legge)

Risorse vincolate destinate alla P.O. nel 2017 (ex art. 15 – 5' comma) = € 360.000,00

Nuovo limite ex art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 = (2.920.168,70- 360.000,00) = € 2.552.168,70

Dalla relazione si evince inoltre che per la parte variabile sono state aggiunte quali risorse fuori dal vincolo, le economie derivanti dalla liquidazione della parte stabile anno 2017 per Euro 7.721,75, il 50% delle risultanze del Piano di razionalizzazione – Annualità 2017 per Euro 50.071,99 così come individuate dalla DGC 399 del 15/11/2018, i compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli ex art. 67 – comma 3 lett. c) per Euro 30.367,67 (tale importo risulta leggermente inferiore rispetto a quello riportato nella DD n. 2819 del 10/12/2018 poiché puntualmente definito in data successiva ) ed Euro 1.437,65 per compensi ISTAT

Il fondo per la produttività per l'anno 2018 come determinato per la parte fissa con le DD n. 1028 del 02/05/2018, n. 1548 del 21/06/2018 e n. 2819 del 10/12/2018 e per la parte variabile con atti della Giunta Comunale n. 248 del 05/06/2018 e n. 415 del 23/11/2018 e definitivamente costituito con la citata determinazione dirigenziale n.2819 del 10/12/2018, risulta impegnato come segue:

Le risorse complessive di € 2.692.229,46 del Fondo soggetto al limite per l'anno 2018 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio del Comune di Siena dall'anno 2018.

Per € 1.852.937,60 sono state erogate nel corso dell'anno 2018 imputandole agli appositi capitoli del bilancio 2018 ai quali sono assegnati i dipendenti interessati, mentre la somma residua di € 839.291,86 trova copertura finanziaria come segue:

- per € 810.000,00 al cap 1111018 "fondo per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi" del bilancio 2018 appositamente riaccertato nel bilancio 2019 – cons. 2018/3916;
- per € 29.291,86 proveniente dal cap. 1111050 "Fondo per il compenso del lavoro straordinario" del bilancio 2018 appositamente riaccertato nel bilancio 2019 – cons. 2018/1917.

Tale importo ricomprende anche le risorse variabili non soggette al limite.

### OSSERVA

Per la parte prima del Contratto decentrato, che tale procedura è stata utilizzata da molte amministrazioni ad iniziare dalla stessa ARAN e che il modesto incremento delle PEO 2018 non implica nessun aumento dei costi complessivi di personale dell'amministrazione in quanto l'incremento delle PEO è ricompreso nella parte stabile del Fondo salario accessorio 2018 e non risulta diminuire in modo significativo le risorse complessive destinate alla premialità generale e selettiva.

Per quanto concerne la sezione del contratto relativa alla valutazione e misurazione della performance ed alle modalità di calcolo delle indennità per l'anno 2018, rileva che la stessa risulti sostanzialmente conforme al complesso adeguamento normativo e contrattuale richiesto alle amministrazioni in questa fase di transizione. Rileva peraltro che i criteri e le modalità concordate non modificano la spesa complessiva che si deve mantenere nei limiti del Fondo salario accessorio vincolato

Per quanto concerne la proposta relativa alla formazione del fondo per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi per l'anno 2018 rileva che lo stesso rispetta i limiti di legge e trova la capienza necessaria e sufficiente negli stanziamenti del bilancio

### RACCOMANDA ALL'ENTE

Di concludere nei tempi più brevi la trattativa avviata per la stipula del contratto decentrato 2019-2021

Di liquidare la retribuzione relativa alla produttività nel rispetto delle risultanze del processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati e quindi in base al livello di effettivo risultato conseguito che deve aver garantito un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitative delle prestazioni rese e comunque nel rispetto dei principi esposti dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001

Di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti gli atti connessi alla contrattazione integrativa attenendosi alle prescrizioni in termini di pubblicità contenute nell'art. 40 – bis del D. Lgs. 165/2001

PER QUANTO SOPRA ESPOSTO

Il collegio ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 22 febbraio 2006 esprime parere favorevole in merito al Fondo salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2018

Siena 14 marzo 2019

Il Collegio dei revisori

Presidente Dott. Carlo Rossi



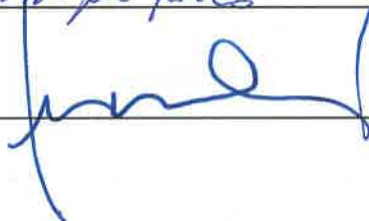
---

Componente Dott. Roberto De Marco



---

Componente Dott. Francesco Carbini



---