

COMUNE di PORDENONE
Il Collegio dei revisori dei conti

COMUNE DI PORDENONE
Prot.N. 0057007 / A
Data: 04/09/2015 Class: 4-4

Spett.le **COMUNE di PORDENONE**

Oggetto: Parere sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il Collegio dei revisori del conto:

- Ricevuta in data 30 luglio 2015 copia della preintesa in merito al "Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale" (art. 6 del CCRL 07/12/2006), inerente il personale non dirigente del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano, sottoscritta in data 29 giugno 2015 e composta da:
 - 1) Parte Prima: Integrazione al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Livello Territoriale stipulato il 9.9.2014 "Code Contrattuali" art. 6 CCRL 07/12/2006.
 - 2) Parte Seconda: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Livello Territoriale sull'utilizzo delle Risorse per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività – Anno 2015, Artt. 20 e 21 CCRL 1/8/2002 e s.m.i.
Comune di Pordenone - Corpo Intercomunale di Polizia Locale - Dotazione Organica Aggiuntiva Servizio Sociale dei Comuni – Comune di Roveredo in Piano.
- Ricevute inoltre a corredo della predetta intesa:
 - 1) Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale
 - 2) Relazione tecnico finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale

Redatte secondo gli schemi di cui alla circolare del M.E.F. n. 25 del 19.07.2012.
- Rilevato che il fondo per l'anno 2015 è stato costituito con determinazione n. 2015/0008/52 del 27.03.2015 in euro 1.405.057,81 per l'importo complessivo riguardante il Comune di Pordenone, il Corpo intercomunale di Polizia Municipale Pordenone - Roveredo in Piano, la D.O.A.;
- Visti gli artt. 40, comma 3-sexies e 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m. e la correlata circolare M.E.F. n. 25 del 19 luglio 2012

Dal documento si rileva che:

Parte prima (Integrazione al contratto collettivo decentrato ... stipulato il 9.9.2014) :

La prima parte della preintesa contiene le "Code Contrattuali" che integrano il precedente C.C.D.I.T. stipulato in data 9 settembre 2014 e completano quindi, in applicazione del D.Lgs. 165/2001, del D.Lgs. 150/2009 e del D.Lgs. 141/2011, nonché delle leggi regionali n. 16/2010 e n. 22/2010 ed il rinnovo della disciplina degli istituti contrattuali rimessi a tale livello negoziale.

In particolare nel C.C.D.I.T. 09/09/2014 le parti negoziali avevano espresso le seguenti volontà:

- nella dichiarazione congiunta n. 4 avevano stabilito che "avuto presente il contenuto nelle certificazioni alla preintesa dei Revisori dei conti del Comune di Pordenone, stabiliscono di rinviare a successiva fase negoziale la definizione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità per le categorie B, C, PLA, PLB e PLC."
- nella dichiarazione congiunta n. 3 avevano stabilito di "rinviare a successiva fase negoziale le modalità di distribuzione della quota di fondo per il personale del Corpo Intercomunale di Polizia

Locale e specificatamente con riferimento alla quota residua del fondo a seguito della liquidazione delle indennità e compensi di cui agli articoli dal n. 19 al n. 35 e del n. 40."

L'accordo quindi interviene sugli istituti contrattuali normativi del personale dipendente rinvii e solo per una parte limitata del personale sulle seguenti tematiche:

- Indennità di responsabilità
- Indennità di reperibilità
- Compensi incentivanti la produttività

Restando confermato il quadro contrattuale per le parti rimanenti.

Di seguito si riportano in sintesi i punti cardine di regolazione degli istituti trattati:

Indennità di responsabilità (art. 1)

E' stato rafforzato il collegamento fra attribuzione dell'indennità ed il conferimento e l'assunzione di responsabilità secondo il sistema organizzativo impostato nell'Ente.

Tale indennità è quindi attribuita per funzioni e compiti che, pur rientrando nelle mansioni previste nella categoria di appartenenza e quindi nelle relative declaratorie professionali, rivestono contenuti specifici, significativi e qualificanti, che non sono genericamente richiesti a tutti i dipendenti appartenenti allo stesso profilo.

Le posizioni di responsabilità e di coordinamento, assegnate in modo selettivo solo ad alcuni dipendenti che secondo la valutazione effettuata dai dirigenti risultano idonei, per capacità e competenze, ad assumere funzioni e responsabilità specifiche e costituiscono quindi uno strumento organizzativo di gestione della struttura.

A tali funzioni e responsabilità specifiche è stato attribuito un riconoscimento a fronte delle diverse prestazioni con assunzione di responsabilità.

E' stata stabilita la tempistica per la definizione del contratto decentrato annuale che fissa l'ammontare complessivo delle risorse dedicate. In caso di spesa invariata rispetto al 2014 o con variazioni fino al 5% non risulta necessario avviare la contrattazione.

Indennità di reperibilità comune di Pordenone (art. 2)

E' stata confermata l'esclusione dalla contrattazione dell'attività di individuazione delle aree di pronta reperibilità, in quanto rientranti nel potere di organizzazione del datore di lavoro.

Per la disciplina dell'indennità è fatto rinvio al CCRL.

Per il personale dei servizi cimiteriali le parti hanno concordato, ai fini di consentire una migliore organizzazione dei turni, l'estensione del limite massimo pro-capite delle giornate di reperibilità a 10 mensili, di cui al massimo 7 giornate continuative.

Compensi incentivanti la produttività (art. 3)

Sono state confermate le modalità di distribuzione dei compensi di produttività, già disciplinate nei precedenti CCDI secondo criteri di selettività e differenziazione previsti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e contenuti nel sistema di valutazione. I premi sono distribuiti con modalità legate ai risultati della performance.

Parte seconda (Contratto collettivo decentrato integrativo ... anno 2015):

Con la Preintesa viene stabilita la ripartizione delle specifiche risorse finanziarie per l'anno 2015 in applicazione dei principi dell'accordo.

Il fondo è quindi costituito, nel suo ammontare complessivo (Pordenone e Roveredo), dai seguenti importi:

	2010 (*)	2011 (*)	2012 (*)	2013	2014	2015
Risorse stabili	1.129.737,00	1.135.519,00	1.125.121,47	1.132.983,80	1.132.983,80	1.116.436,93
Risorse variabili	352.472,00	295.546,00	311.635,11	288.516,18	270.963,68	288.620,88
Totale	1.482.209,00	1.431.065,00	1.436.756,58	1.421.499,98	1.403.947,48	1.405.057,81

Nota: nella tabella le decurtazioni operate sul fondo ai sensi dell'art. 9 DL 78/10, fino a tutto il 2014, sono state inserite completamente nella quota delle risorse variabili. Dal 2015 invece le decurtazioni sono state ripartite fra le risorse stabili e le risorse variabili, come da indicazioni del MEF-RGS.



In merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge di cui al comma 3 sexies dell'art. 40 ed ai commi 1 e 7 dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni,

il Collegio

premessi che:

- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m. pone a carico del Collegio dei revisori i seguenti obblighi:
 - a) certificazione delle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa
 - b) controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio
 - c) controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

In merito al punto a) si osserva quanto segue:

- 1) In merito all'adozione del Piano della Performance, l'Ente rinvia alla normativa regionale (art. 6 della L.R. 16/2010) ed alla adozione del P.E.G. . Si ricorda che la norma regionale prevede che

"a) Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili".

Inoltre che venga redatto

"b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti".

Tali riferimenti (Piano della performance e relazione della Performance) sono esplicitamente identificati nel documento di approvazione del PEG e nel referto del controllo di gestione, come stabilito dal Sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente.

- 2) In merito alla certificazione circa il contenuto delle relazioni, non vi sono osservazioni.

In merito al punto b) si osserva quanto segue:

- 1) Da prospetto allegato alla relazione emerge che l'ammontare complessivo degli effetti economici dei contratti 09.090.2014 come integrato con la preintesa qui oggetto di esame, resta nell'ambito dell'ammontare complessivo del fondo costituito per l'anno 2015 che trova corrispondenza negli stanziamenti di bilancio.

In merito al punto c) si osserva quanto segue:

- 1) L'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 pone a carico del Collegio il "controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori". La previsione, trattandosi di materia

richiedente elevate competenze specialistiche, appare di non facile attuazione. Comunque da una prima analisi, visto il testo della preintesa ed il prospetto di quantificazione degli effetti economici, non pare vi siano criticità, anche in ordine agli utilizzi stabili del fondo con correlate risorse aventi carattere di certezza e stabilità. Vi sono tuttavia indennità che hanno carattere di continuità, finanziate con risorse variabili del fondo.

- 2) Il fondo non subisce incrementi ad eccezione dell'adeguamento della voce relativa alla retribuzione individuale di anzianità. Risulta quindi rispettato il vincolo di cui all'art. 9, commi 1 e 2bis, del D.L. 78/2010 che prevede che il fondo 2015 debba essere decurtato di un importo pari alle riduzioni operate e consolidate nell'anno 2014.
- 3) Si rileva infine che la parte destinata ad incentivare la premialità (produttività, progetti obiettivo e indennità per funzioni specifiche non attribuite alla generalità dei dipendenti, ecc...) ammonta per i tre fondi rispettivamente al 36.28%, 21.18% e 27.72%. Tali percentuali appaiono coerenti con quanto previsto dalla normativa e dalle stesse premesse (art. 4 – Finalità) della preintesa.

attesta l'esito positivo dei relativi controlli sul testo della preintesa, formulato sulla base della relazione illustrativa a firma del Presidente della delegazione trattante.

Il Collegio infine

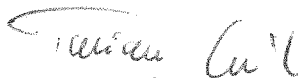
- raccomanda comunque di valorizzare la componente di retribuzione legata a oggettivi e stabili incrementi di produttività, impostando accordi che mantengano una adeguata percentuale di fondi destinata a specifica valorizzazione del merito valutando e premiando la performance individuale, quella organizzativa e gli stabili incrementi dell'efficienza, coerentemente con le finalità del D. Lgs. 150.
- ricorda che nel comma 3 bis del citato art. 40 del D.Lgs. 165/2001, è contenuta la disciplina della contrattazione integrativa che costituisce il secondo livello di contrattazione. Vi è previsto che le "pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, ... che " ... assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, destinando al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo ...

Rinvia infine alle considerazioni contenute nella Deliberazione n. FVG/ 181 /2010/ VSGF della Corte dei Conti, Sezione di controllo della regione Friuli Venezia Giulia, del 28 aprile 2010 nonché alle deliberazioni 18, 53 e 97/2014 della medesima.

Pordenone, 01 settembre 2015

Il Collegio dei revisori

Rag. Guido Taurian



Dott. Giuseppe Rivaldo



Dott. Maurizio Pivetta

