

Prot. n° 31579
DEL 21/12/2023



Comune di Casamassima

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 47/2023

OGGETTO:	Parere sull'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023
-----------------	--

L'anno 2023, il giorno 20 del mese di dicembre, l'organo di revisione economico-finanziario del Comune di Casamassima, riunitosi in videoconferenza, ha preso in esame la proposta di G.C. avente ad oggetto "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2019/2021 e parte corrente di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023", per esprimere il proprio parere.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

- **Vista** la nota prot. n. 31225 del 18 dicembre 2023 pervenuta dal Servizio Affari Generali Servizi al Cittadino con la quale sono stati trasmessi:
 - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 parte normativa – verbale di Delegazione trattante del 30.11.2023;
 - Parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 - verbale di Delegazione trattante del 15.12.2023;
 - determinazione di costituzione del Fondo Salario Accessorio – n. 2185 reg. generale del 07.12.2023;
 - la Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria al Contrattato Collettivo Integrativo Parte economica anno 2023 per il personale non dirigente del COMUNE DI CASAMASSIMA, sottoscritta della Responsabile del Servizio Affari Generali servi al Cittadino Dott.ssa Carmela Fatiguso e dal Responsabile del Servizio Gestione Economico Finanziaria Dott. Rocco Vito Roberto Bellomo;
- **Vista** la delibera di G.C. n. 220/2023 del 07.12.2023 avente ad oggetto: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025- ECONOMICO 2023, COMPARTO F.L., CCNL 16/11/2022-STANZIAMENTO RISORSE INCREMENTALI PER SALARIO ACCESSORIO DELLO 0,22% DEL MONTE SALARI 2018,
- **Visto** l'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti..." e che, pertanto, all'Organo di Revisione è attribuito l'adempimento di verificare che i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa siano compatibili con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;



Comune di Casamassima

Collegio dei Revisori dei Conti

- **Rilevato** che le norme sopra citate richiedono all'Organo di Revisione non già di entrare nel merito dell'accordo decentrato quanto, piuttosto, di verificare che la spesa derivante dalla contrattazione decentrata sia stata tenuta in debita considerazione sia in sede di predisposizione del bilancio di previsione che in sede di gestione dello stesso affinché non vengano superati i vincoli posti dalla normativa vigente in materia di personale dipendente;
- **Visto** il prospetto dimostrativo a firma della Responsabile di Settore dal quale si evince il rispetto del limite rappresentato dal fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 pari a euro **491.329,17**, comprensivo di adeguamento limite – art. 33 di 34/2019 – per l'anno 2023 pari a euro 45.738,91, adeguamento da verificare a consuntivo;
- **Rilevato** che il fondo per le risorse decentrate per il 2019 – così come determinato dal Dirigente del Settore - relativo al personale non dirigente, siglato dalle OO.SS. e dalla Parte Pubblica, ammonta complessivamente ad € **419.565,77** di cui € **332.034,24** di parte stabile ed € **87.531,53** di parte variabile;
- **Vista** la Relazione Tecnico Finanziaria al Contratto decentrato per l'anno 2023 nella quale il Responsabile di Settore attesta quanto segue:
 - 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***
Si attesta che le destinazioni aventi natura certa e continuativa, totale della sezione I più le risorse destinate alle nuove progressioni orizzontali, trovano ampia copertura nelle risorse stabili del fondo quantificate in € 313.365,20. 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***
Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), approvato con delibera di G.C. n. 16 dell'08.02.2013, è stato costruito nel rispetto dei principi di cui alla D.Lgs. n. 150/2009, e prevede che l'Ente promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.



Comune di Casamassima

Collegio dei Revisori dei Conti

Gli strumenti di incentivazione che l'ente può utilizzare per premiare il merito sono:

- a. Premi annuali individuali e/o collettivi (per le posizioni organizzative ed il segretario, tali premi coincidono con la retribuzione di risultato)*
- b. Premi correlati alla performance per il personale non dirigente ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera B) del CCNL FL 21/05/2018.*

I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.

I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.

Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione.

La valutazione individuale è preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati. Tali premi si inquadrono nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare insieme agli altri elementi la retribuzione di ciascun dipendente.

I premi spettanti a ciascun dipendente sono correlati ai risultati connessi alla performance organizzativa ed individuale valutata in relazione:

- a) ai risultati connessi ad obiettivi trasversali di particolare rilevanza eventualmente individuati;*
- b) ai risultati connessi agli obiettivi gestionali di settore;*
- c) alle competenze individuali.*

I premi di cui alla precedente lettera a) si intendono, per il personale non dirigente, "premi correlati alla performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2, lettera a) del CCNL FL 21/05/2018.

I premi di cui alla lettera b) e c), connessi al punteggio delle schede di valutazione, sono da intendersi per il personale non dirigente "premi correlati alla performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2, lettera b) del CCNL del 21/05/2018. I premi di cui alla lettera a), b) e c), coincidono per le posizioni organizzative, e il segretario con la retribuzione di risultato."

Tutto il sistema prevede la supervisione del Nucleo di valutazione.

Per le motivazioni sopraesposte si può attestare il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi.



Comune di Casamassima

Collegio dei Revisori dei Conti

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

Le nuove progressioni orizzontali previste dall'ipotesi del CCI sono realizzate nel rispetto del principio di selettività secondo i criteri indicati all'art. 4 del CCI 2019/2021 e all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

A tal fine trova applicazione l'art. 25 del CCDI 2019/2021 e ss.mm.ii. vigente”

ritiene

che i costi derivanti dalla costituzione del Fondo delle risorse Decentrate e del Fondo delle Posizioni Organizzative per l'anno 2023 e dall'applicazione della CCI per l'anno 2023, così come rappresentati nella documentazione fornita a corredo della citata nota prot. n. 31225 del 18 dicembre 2023 ed attestati dal Responsabile del Servizio Affari Generali Servizi al Cittadino dal Dirigente del Servizio Finanziario, siano compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, e

rilascia

la certificazione sulla relazione tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile di Settore allegata alla succitata nota.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

F.to Dottor **Nicola Marrone**

F.to Dottoressa **Immacolata Fornaro**

F.to Dottor **Francesco Roberto**

sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.