

**COMUNE DI MARSICOVETERE****PROVINCIA DI POTENZA****Verbale n.30 del 14/12/2022****Parere sull'ipotesi di contratto decentrato dell' anno 2022.****Premesso che,**

- ✓ l'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 testualmente dispone che "...Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate...."]
- ✓ l'art. 40, comma 3-sexies dello stesso decreto prevede che "a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40bis, comma 1";
- ✓ l'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto sancisce che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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...";
- ✓ l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 prevede testualmente quanto di seguito riportato: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il



*corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016"]*

**Posto che** tale parere costituisce presupposto indispensabile per l'autorizzazione giuntales alla sottoscrizione definitiva dell'accordo stesso, è stato constatato che:

- L'accordo sottoscritto è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dalla Giunta Comunale alla Delegazione trattante di Parte Pubblica con **deliberazione n° 138 del 17.11.2022 del COMUNE DI MARSICOVETERE;**
- l' allegata Relazione illustrativa tecnico-finanziaria redatta e sottoscritta dal responsabile Dirigente dell'Area Finanziaria, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001, riportano:
  - i contenuti tecnico-finanziari della citata ipotesi;
  - i prospetti riepilogativi delle voci componenti il fondo di produttività (risorse stabili e variabili) e la loro destinazione;
  - l'indicazione della copertura finanziaria del Fondo di produttività 2021;
- per effetto del comma 456, dell'articolo 1, Legge n.147/2013 (legge di stabilità 2014), con riferimento ai risparmi di spesa, la statuizione dell'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 è stata resa strutturale a decorrere dal 1° gennaio 2015 (Circolare RGS nr. 20 del 08/05/2015);
- Le parti hanno preso atto del complesso delle risorse disponibili, quantificate in € 28.480,19 con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario N° 958 del 17.11.2022
- Sulla base di quanto stabilito in sede di pre-intesa sottoscritta in data 25/11/2021, vengono destinate € 28.480,19 (totale risorse € 139.573,05) a decorrere dal 1° gennaio 2022, le seguenti risorse economiche:

• Descrizione	• Importo
• Performance individuali	• € 14.148,19
• Specifiche responsabilità da ripartire tra l'Area Tecnica, Amministrativa/contabile e l'Ufficio Vigilanza	• € 7.832,00
• Indennità di servizio	• € 1.000,00
• <b>TOTALE</b>	• <b>€ 28.480,19</b>

• **Al finanziamento della Performance sono destinati € 14.148,19.**

• Presso l'Ente, vige un sistema di valutazione permanente del personale comunale coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; esso è contenuto in uno specifico strumento regolamentare (valevole sia per i Titolari dell'Area delle Posizioni Organizzative, sia per il restante personale non titolare di P.O.). E' stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 152 del 15/12/2018.



- Per i Titolari dell'Area delle Posizioni Organizzative il citato regolamento contiene oltre che i criteri per l'individuazione degli stessi Titolari, anche la disciplina dei casi di revoca dei medesimi, nonché i criteri di apprezzamento e pesatura della retribuzione di posizione e quelli per la valutazione dei risultati.
- In attuazione dell'art.14 del CCDI 2018/2020, coordinato con l'art. 16 del CCNL 21/05/2018, sono stati individuati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.
- In attuazione dell'art.14 del CCDI 2018/2020, coordinato con l'art. 16 del CCNL 21/05/2018, sono stati individuati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.
- Nella pre-intesa è previsto lo stanziamento di somme a titolo di premialità, da erogare previa valutazione delle singole prestazioni; con ciò si tende al riconoscimento dei contributi resi da ciascun lavoratore al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché alla partecipazione ed al conseguimento degli obiettivi.
- Tutta la documentazione relativa alla contrattazione decentrata e al sistema di valutazione permanente del personale comunale è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.marsicovetere.pz.it](http://www.comune.marsicovetere.pz.it), nella sezione "**Amministrazione Trasparente**", nelle sottosezioni "**Personale**" e "**Performance**", raggiungibile dalla Home Page

#### RICORDATO

- 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;
- che, altresì, per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art.67 del CCNL 21/05/18, l'Ente deve attenersi al seguente percorso logico-sistematico:
  - a) individuare i servizi (e prima ancora i bisogni) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti qualitativi e quantitativi;
  - b) 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);
  - c) effettuare da parte dei servizi di controllo interno la verifica e la certificazione a consuntivo;
  - d) procedere all'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.
- che le risorse variabili non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi sulla base del solo fatto che "*l'Ente raggiunge stabilmente ed in via ordinaria un più elevato livello di servizi...*";

#### SI ATTESTA CHE

- ✓ l'ipotesi di contratto integrativo è stato predisposto in conformità delle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- ✓ le risorse destinate al trattamento accessorio dell'anno 2021 sono state determinate nel rispetto del combinato disposto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 11 bis comma 2 del D.L. n. 135/2018, inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019, come si evince dalla determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, n. 332 del 03.12.2021;
- ✓ ha avuto riscontro positivo la verifica sulla sussistenza in bilancio delle risorse da erogare a seguito dell'accordo in oggetto;



- ✓ I controllo di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e di legge (art. 40-bis, comma 1, D.lgs n. 165/2001) ha avuto quindi esito positivo.

**SI ESPRIME**

**parere favorevole** in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2022 del **COMUNE DI MARSICOVETERE** stipulato come preintesa in data 06.12.2022;

Senise 14/12/2022

IL REVISORE UNICO  
SALERNO DOTT. LUCIANO

