

VERBALE
DEL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI SAN PIETRO
DI FELETTO
(Provincia di Treviso)

Parere sulla pre-intesa siglata in data 08.02.2013 relativa al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015 ai sensi del comma 1 dell'art. 239 del T.U. 267/2000 e del D.L. 112/2008 convertito nella legge 6.8.2008 n. 133 e successive integrazioni

L'anno 2013 il giorno diciannove (19) del mese di febbraio alle ore 10.00, a Vittorio Veneto in Viale della Vittoria n. 312, il sottoscritto dott. Giancarlo Marcon - Revisore dei Conti del Comune, nominato con delibera consiliare n. 08 del 16.2.2012, ha provveduto a verificare la pre-intesa siglata in data 08.02.2013 relativa al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015 con allegata la relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto al fine di esprimere il proprio parere ai sensi dell'art. 239 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e del D.L. 112/2008 convertito nella legge 6.8.2008 n. 133 e successive integrazioni;

In particolare premesso che:

1. il contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di San Pietro di Feletto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale sotto riportato e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari;
2. il contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato ed ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione;
3. è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
4. il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. le parti hanno convenuto di verificare, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate, lo stato di attuazione del contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica;
6. nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;

7. la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel contratto, è di esclusiva competenza dell'ente;
8. le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
9. le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica, anche intermedia, del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'organismo di valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
 - f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'ente.

Inoltre:

- conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010, istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
- sono fissati i sotto elencati criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. In particolare:
 1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di premialità con i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli organismi di valutazione.
 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti hanno convenuto altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza,
- riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- recupero lavoro straordinario
- congedo ordinario
- permessi sostitutivi delle festività soppresse.

5. Non partecipano alla distribuzione i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente i sei mesi di servizio.

6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:

- A: 1,00
- B: 1,20
- C: 1,40
- D: 1,60

7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Nella pre- intesa viene altresì prevista:

- ❖ la disciplina delle progressioni economiche orizzontali con la predisposizione dei criteri generali e in particolare:
 - L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
 - Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
 - Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
 - Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva .

- In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
 - Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
- ❖ la fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere i compensi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità e in particolare:
- I principi generali che definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
 - L'indennità di rischio;
 - L'indennità di disagio;
 - L'indennità maneggio valori;
 - L'indennità per specifiche responsabilità;
 - L'indennità di reperibilità
- ❖ I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge con riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- ❖ Le disposizioni particolari per:
- Il telelavoro (lavoro a distanza)
 - Il personale comandato o distaccato
 - Il personale in gestione associata
 - I piani di razionalizzazione

Il Revisore,

VISTI i CC.NN.LL. vigenti;

VISTO il D.Lgs. n. 150/2009;

VISTO il D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010;

VISTO il D.L. 95/2012 convertito nella legge 135/2012 (Spending Review);

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la pre intesa siglata in data 08.02.2013 dalla delegazione di parte pubblica del Comune di San Pietro di Feletto con le R.S.U. e le delegazioni sindacali territoriali relativamente al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015 con l'allegata dettagliata relazione illustrativa/tecnico/finanziaria coerente con la normativa di legge;

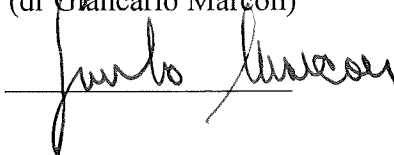
esprime

per quanto sopra evidenziato parere favorevole alla pre-intesa siglata in data 08.02.2013 dalla delegazione di parte pubblica del Comune di San Pietro di Feletto con le R.S.U. e le delegazioni sindacali territoriali relativamente al contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015 e dell'allegata relazione illustrativa, tecnico-finanziaria, ai sensi

dell'art. 239 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e del D.L. 112/2008 convertito nella legge 6.8.2008 n. 133 e successive integrazioni.

Vittorio Veneto, 19 febbraio 2013

IL REVISORE
(dr Giancarlo Marcon)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giancarlo Marcon", is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.