



Città metropolitana di Torino

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DELLA CITTA'
METROPOLITANA DI TORINO**

Verbale n° 42 dell'11 novembre 2019

OGGETTO: Ipotesi di contratto collettivo integrativo personale non dirigente della Città Metropolitana di Torino, relativo all'anno 2019, siglato con le organizzazioni sindacali in data 8 novembre 2019. Parere.

Premesso che:

Il collegio dei revisori in data 25.07.2019, con verbale n° 34, ha certificato favorevolmente la costituzione del fondo risorse decentrate del personale delle categorie per l'anno 2019 per un importo complessivo di euro 5.735.509, che trova copertura nei capitoli, articoli per missioni e programmi, del PEG 2019 e relativi stanziamenti del bilancio 2019.

In data 8.11.2019, a mezzo posta elettronica, è stata trasmessa la seguente documentazione firmata digitalmente: nota n° 94017/2019 in data 8.11.2019 di trasmissione della relazione illustrativa e tecnico finanziaria, nonché ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo al personale non dirigente per l'anno 2019 siglato in data 8.11.2019.

L'ipotesi di accordo, corredata dalla relazione illustrativa (predisposta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. N°165/2001), deve essere trasmessa all'organo di revisione nel termine di giorno 5 dalla stipulazione, come previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL dell'1.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004.

Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del citato decreto legislativo, 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 e qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio, si applicano le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL in data 1.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, decorsi 15 giorni (termine non perentorio) senza rilievi da parte del collegio dei revisori, l'organo di governo dell'Ente, ove ritenga che l'ipotesi di accordo sia coerente con le direttive impartite a monte, autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

Preso atto:

che la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, già trasmessa con nota 62948/2019 del 18.07.2019, risultano predisposte secondo le istruzioni emanate con circolare n° 25 del 19.07.2012 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

che dall'ipotesi di contratto integrativo risulta quanto segue:

Le parti condividono (art 1) di sottoscrivere in tempi utili il contratto integrativo per il 2019, per la parte economica, ritenendo, al contempo, opportuno proseguire in parallelo la fase di contrattazione per il periodo 2019/2021, tanto per la parte giuridica che per quella economica, che richiede, secondo le parti contrattuali, approfondimenti ulteriori e l'impiego delle tempistiche necessarie al completamento del confronto.

Le “risorse” decentrate per l'anno 2019 (art.2) ammontano complessivamente ad euro 5.735.509, destinate per le finalità e gli importi ivi indicati.

Nell'ambito delle risorse destinate alle “progressioni economiche orizzontali” (art.3), le progressioni sono effettuate con decorrenza 01.11.2019 nel numero di 81 per la categoria D, 78 per la categoria C e 41 per la categoria B; quanto ai requisiti, alle modalità e ai criteri si rinvia, per quanto comparabili, ai requisiti, modalità e criteri individuati nel contratto collettivo integrativo relativo al 2018; ai fini delle progressioni relative al 2019 possono partecipare alla selezione i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che hanno almeno una valutazione della performance individuale relativa al triennio considerato 2016/2017/2018 effettuata all'interno dell'ente Città Metropolitana; per le progressioni relative all'anno 2019, al punteggio relativo alla valutazione della performance (massimo 50 punti), è aggiunto un punteggio riferito all'esperienza, intesa come anzianità nella posizione economica in godimento, acquisita presso la Città Metropolitana di Torino/ Provincia di Torino ed eventualmente presso altre pubbliche amministrazioni (massimo 50 punti per 15 anni di anzianità nella posizione economica e calcolata proporzionalmente); al termine della selezione sono redatti e pubblicati elenchi provvisori per ciascuna categoria ai fini della verifica della esattezza dei dati utilizzati; successivamente sono pubblicate le graduatorie definitive che esauriscono i loro effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa; i criteri per le progressioni economiche orizzontali a decorrere dall'anno 2020 sono individuati nel contratto collettivo integrativo 2019/2021.

Dato atto:

Che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 sono soggetti a contrattazione integrativa “i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche”; mentre, sono soggetti a confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), “i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance”.

Che, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, “le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”.

Che, pertanto, il Contratto nazionale, nel prevedere quale elemento prevalente la “performance individuale” del triennio precedente, conferma il forte connotato “**meritocratico**” che l'istituto deve assumere; l'assenza di una valutazione della performance individuale, per qualsiasi ragione, nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attuare le progressioni economiche,

impedisce la partecipazione alla procedura.

Che l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), con parere del 6.08.2018, prot. n°15361, ha fornito importanti precisazioni in merito alla disciplina delle progressioni orizzontali alla luce del riportato art. 16, comma 3, del nuovo CCNL.

Preso atto:

Che sulla base dei criteri previsti, da articolarsi più dettagliatamente nel contratto collettivo integrativo 2019-2021 ai dipendenti, con esclusione di quelli titolari di posizioni organizzative, è attribuita una indennità denominata “condizioni di lavoro” (art.4) finalizzata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori; per la misura dell'indennità si tiene conto delle giornate di effettiva esposizione al disagio, al rischio o al maneggio di valori; l'indennità è graduata in relazione alla articolazione e alla intensità dell'incidenza dei fattori su cui verte la remunerazione; la variabilità economica dell'indennità, che è ricompresa tra un minimo di 1 euro/giorno ad un massimo di euro 10/giorno, è articolata sulla base delle risorse rese disponibili allo scopo; l'indennità in questione decorre dal 1.12.2019 ed è sostitutiva di quella di disagio, rischio e maneggio valori.

Dato atto:

Che l'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 raggruppa in un' unica voce ,”indennità di condizioni di lavoro” la remunerazione delle seguenti fattispecie per le quali i precedenti contratti prevedevano distinte indennità: **il disagio:** per le attività disagiate, per essere compensate, debbono essere, in primo luogo, individuate le prestazioni lavorative che possono costituire causa di disagio per i dipendenti interessati; il disagio, quindi, costituisce una condizione del tutto particolare e non può coincidere con le prestazioni di lavoro ordinarie (quali i rientri pomeridiani) e neppure può coinvolgere tutti o quasi tutti i dipendenti dell'ente; **il rischio:** in via preliminare occorre individuare le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente cui collegare il compenso previsto; come per il disagio, si deve trattare di condizioni o di ambienti di lavoro idonei a metter a rischio la salute dei dipendenti interessati; non può essere correlato al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad un'area professionale; il rischio costituisce, quindi, una condizione oggettiva che può riguardare anche lavoratori di categoria e profilo diversi, così come può differenziarsi all'interno della medesima categoria e profilo; **maneggio valori:** per la determinazione degli importi giornalieri da riconoscere, tra un valore minimo e massimo, la contrattazione integrativa deve prendere in considerazione gli elementi oggettivi che portano alla determinazione dell'effettivo esercizio del “maneggio di valori di cassa”; in tale ambito potranno essere definiti i criteri di riferimento che le parti riterranno utili ai fini delle voci che possono essere prese in considerazione per il calcolo del valore medio mensile da considerare ai fini della corresponsione dell'indennità.

Che la nuova disciplina di cui al richiamato art. 70-bis trova applicazione dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL del 21.05.2018, con l'ulteriore precisazione che l'indennità potrà essere erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.

Preso atto:

Che al personale inquadrato nelle categorie B,C e D (non titolare di posizione organizzativa) è corrisposta una “indennità” finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano “specifiche responsabilità” (art.5) sulla base dei criteri generali riportati, da articolare più dettagliatamente nel contratto collettivo integrativo 2019/2021; a fronte della eventuale attribuzione al medesimo dipendente di più di una delle responsabilità predeterminate, si attribuisce l'indennità di valore più elevato; l'indennità è graduata fino ad un valore massimo di

euro 3.000 lordi annui sulla base dei contenuti e delle specificità delle responsabilità assegnate, con una variabilità economica articolata sulla base delle risorse rese disponibili allo scopo; una indennità fino ad euro 350 annui lordi viene riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici con provvedimento o disposizione dirigenziale, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali; le nuove fattispecie decorrono dal 1°12.2019.

Dato atto:

Che l'indennità per specifiche responsabilità è stata introdotta dall'art.70-quinquies del vigente CCNL, che ha innalzato il tetto massimo delle varie indennità senza, comunque, modificarne la disciplina di fondo; in tal senso, si segnalano alcune indicazioni operative ARAN , che, pur riferite alla previgente disposizioni (art.17, comma 2, lett. i) ed f), del CCNL 1.04.1999), risultano ancora valide con riferimento ai contenuti del citato art. 70-quinquies: il contratto decentrato integrativo deve definire i criteri e le condizioni per il pagamento dell'incentivo; mentre compete ad altri soggetti formalizzare gli atti di incarico, in base alle competenze previste negli ordinamenti degli enti (dirigenti, di norma); è possibile cumulare tra loro compensi per le specifiche responsabilità di cui alle lett. f) e i) (ora commi 1 e 2), ma solo in presenza di un'effettiva diversità del titolo (incarico) in base al quale sono corrisposti; viceversa, se gli incarichi coincidono, deve escludersi ogni possibilità di cumulo; ai fini della possibile erogazione del compenso di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.04.1999 (ora art. 70-quinquies, comma 2, la disciplina contrattuale non prende in considerazione tutti i lavoratori in servizio nelle diverse aree di attività considerate, ma tra questi solo quelli ai quali siano affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità.

Preso atto:

Che sono attribuiti al personale inquadrato nelle categorie (art. 6), ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa, “premi” annuali “correlati alla valutazione della performance organizzativa e individuale” in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, da articolare più dettagliatamente nel contratto collettivo integrativo 2019/2021, tengono conto dei requisiti minimi di servizio effettivo per la partecipazione alla attribuzione dei premi, della categoria di inquadramento e di eventuali elementi soggettivi che comportano la riduzione del premio individuale; i premi sono attribuiti sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale in termini di raggiungimento degli obiettivi e di valutazione dei comportamenti, come disciplinato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance; viene attribuita una maggiorazione del premio, correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, al 2% dei dipendenti cui non sono stati attribuiti incarichi di posizioni organizzative, che hanno ottenuto le valutazioni più elevate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Dato atto:

Che il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, sulla scorta della riforma della premialità introdotta dal decreto legislativo n° 150/2009, come modificato dal decreto legislativo n° 74/2017, definisce due distinti utilizzi delle risorse destinate ai premi correlati alle performance: quella “organizzativa” e quella “individuale”; tali incentivi hanno due voci separate per la diversa tipologia dei risultati da conseguire in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, ai fini dell'adeguamento ai principi di cui al D.Lgs. n° 150/2009 (merito e premi); l'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, come definito nell'ipotesi di contratto

integrativo, prevede il riconoscimento di una maggiorazione del premio, per la performance individuale, a favore dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente; la misura di detta maggiorazione, da definirsi in contrattazione decentrata, non può essere superiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; in sede di contrattazione integrativa deve essere, inoltre, definita preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui attribuire la predetta maggiorazione.

Preso atto:

Che al personale titolare di “posizione organizzativa” (art. 7) è attribuita una retribuzione di risultato sulla base dei seguenti criteri generali, da articolarsi più dettagliatamente nel contratto collettivo integrativo 2019/2021: i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi sono graduati sulla base della valutazione annuale conseguita in applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance; nell'ipotesi di conferimento ad un titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito al lavoratore un ulteriore importo in base alla complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del raggiungimento degli obiettivi.

Dato atto:

Che in base all'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 i criteri generali per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti dagli enti, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett. v) , destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento; le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ai sensi del citato art. 15, comma 5, sono corrisposte a carico dei bilanci dell'ente dal 1° gennaio 2018 anche negli enti con dirigenza, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del nuovo CCNL; ai sensi dell'art. 67, comma 7, del nuovo CCNL, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve, comunque, avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs. n° 75/2017; in sede di stanziamento delle risorse da destinarsi a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 21.05.2018, devono essere considerate tutte le posizioni organizzative istituite presso l'ente, a prescindere dalla circostanza che siano coperte o meno; le somme non utilizzate a seguito di valutazione costituiscono economie di bilancio.

Preso atto:

Che la dichiarazione congiunta n° 1 esplicita che “le parti concordano che i criteri per le progressioni orizzontali di cui all'art. 3 abbiano validità esclusivamente per le progressioni dell'anno 2019, ritenendo necessario che nel contratto collettivo integrativo 2019-2021 siano introdotti elementi di valorizzazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite certificate a seguito di processi formativi come previsto dall'art.16 del CCNL del 21.05.2018”.

Che con la nota a verbale n° 1 le organizzazioni sindacali, nel prendere atto che le risorse variabili aggiuntive provenienti dai risparmi ottenuti dai piani di razionalizzazione possibili nella misura del 50% non possono confluire nel fondo seppure realizzati, in quanto non certificati dai revisori dei conti per vizi procedurali.

Evidenziato:

Che, con riferimento alle progressioni economiche orizzontali, risulta, comunque, eccessiva l'aggiunta di un punteggio riferito all'esperienza, intesa come anzianità nella posizione economica in godimento, nella misura massima di punti 50 (come per la valutazione della performance individuale) per 15 anni di anzianità nella posizione economica, con calcolo proporzionale.

Che con riferimento agli istituti di cui agli art. 4, 5, 6 e 7, la scelta di articularli più dettagliatamente nel contratto collettivo integrativo 2019-2021 determina, al momento, la sostanziale inefficacia dell'ipotesi di contratto sottoscritto per il 2019, nel senso che tali istituti, previsti nell'ipotesi di contratto siglato, non potranno essere ancora attuati fino a quando non si saranno raggiunti i citati accordi di maggior dettaglio.

Che, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, annualmente sono rese disponibili per la contrattazione integrativa (e quindi si aggiungono alle disponibilità per ulteriori utilizzi nell'anno di riferimento) eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile;

Che, ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge n° 98/2011 lett. b), le eventuali economie, aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, in tema di limiti alla spesa pubblica ed effettivamente realizzate a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione (adottati entro il 31 marzo di ogni anno), possono essere utilizzate per il 50% a finanziamento della contrattazione integrativa, di cui la metà può essere destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n° 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n° 74/2017; le economie conseguite sono utilizzate solo se viene accertato a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi, fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani, ed i conseguenti risparmi; dato il quadro normativo sopra richiamato, la Città Metropolitana non ha adottato per l'anno 2019, entro il termine del 31 di marzo, i piani di razionalizzazione della spesa, che per legge non possono essere surrogati da altri piani o altri provvedimenti; in assenza di detto indispensabile presupposto non è stato possibile verificare, a consuntivo, l'esistenza dei risparmi prodotti da parte del responsabile dei servizi finanziari e, di conseguenza, per vizi di sostanza, i revisori non hanno potuto certificare alcunché.

Tutto ciò premesso e tenuto conto di quanto sopra evidenziato,

Il collegio dei revisori dei conti

esprime parere positivo

in ordine all'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, siglato in data 8.11.2019, relativo al personale non dirigente della Città Metropolitana di Torino;

certifica

la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di *“Contratto decentrato integrativo per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. N° 165/2001”*.

Attesta

La compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale di categoria per

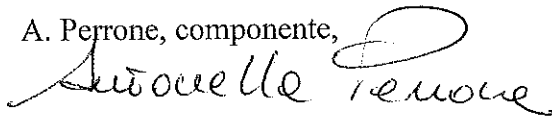
l'anno 2019 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Invita

la Città metropolitana di Torino a trasmettere il contratto decentrato all' ARAN, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, e al CNEL, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. N°165/2001.

A. Matarazzo, presidente,

A. Perrone, componente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Annunziata Perrone". The signature is written in a cursive style with a large initial 'A'.

F. Roso, componente.

