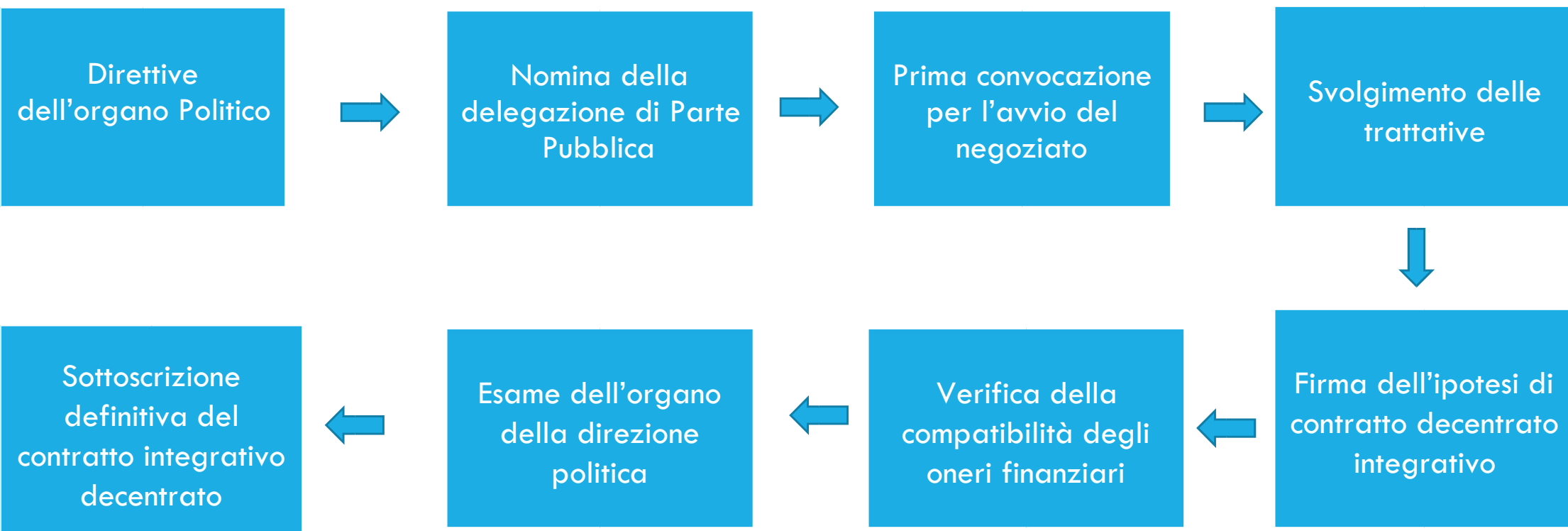


SEMINARIO FORMATIVO PER REVISORI ENTI LOCALI

Contratto decentrato e la Costituzione del Fondo per le
risorse decentrate

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

LE FASI DELLA PROCEDURA



LE FASI DELLA PROCEDURA

Nomina delegazione di parte pubblica Art. 8 comma 2 CCNL 21/05/2018
Attraverso una deliberazione di Giunta l'Ente nomina, secondo le regole previste dai propri ordinamenti, i soggetti che compongono la delegazione di parte pubblica, tra cui è individuato il presidente, entro trenta giorni dalla stipula del CCNL.

L'avvio della contrattazione è previsto entro i 30 giorni successivi alla presentazione da parte dei soggetti sindacali della piattaforma.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- A) la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)
- B) Le organizzazioni sindacali che hanno firmato la ipotesi di contratto nazionale: Cgil fp, Cisl fp, Uil fpl e Csa regioni ed autonomie locali, cui si devono aggiungere le confederazioni cui le stesse aderiscono.

LA FASI DELLA PROCEDURA

Senza la presenza della RSU non può essere validamente stipulata alcuna intesa.

Per le materie oggetto di contrattazione che non hanno un contenuto economico diretto, la ricerca di una intesa deve protrarsi per un periodo non superiore a 30 giorni che le parti, d'intesa, possono prorogare per un periodo massimo di altri 30 giorni, dopo di che ognuna di esse riassume "le rispettive prerogative e libertà di iniziativa".

Per le materie oggetto di contrattazione che hanno un contenuto economico diretto invece la ricerca di una intesa deve protrarsi per un periodo non superiore a 45 giorni che le parti, d'intesa, possono prorogare per un periodo massimo di altri 45 giorni.

LA FASI DELLA PROCEDURA

Il contratto decentrato ha una durata triennale ed ha un contenuto unitario, cioè si riferisce a tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata. Sono oggetto di contrattazione integrativa (art. 7 CCNL) :

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

LA FASI DELLA PROCEDURA

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

LA FASI DELLA PROCEDURA

- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, al fine del tetto al fondo, una riduzione delle risorse del Fondo;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione dei vigili, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni;

LE FASI DELLA PROCEDURA

Sulla base del dettato del D.Lgs. n. 165/2001, se “il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo”.

Quindi dà corso alla cd deliberazione unilaterale in luogo della contrattazione.

L'articolo 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, ha stabilito che la verifica del rispetto dei vincoli “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 dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

La ipotesi di contratto decentrato integrativo, corredate dalle relazioni illustrativa e da quella tecnica finanziaria, deve essere trasmessa all'organo di controllo entro i 10 giorni successivi alla sottoscrizione.

Se i revisori formulano dei rilievi, entro i 5 giorni successivi si deve tornare in contrattazione.

In base alla disciplina contrattuale, trascorsi quindici giorni dal momento del ricevimento del testo dell'ipotesi di accordo da parte del soggetto preposto al controllo, senza rilievi di quest'ultimo, previa autonoma verifica dei contenuti dell'ipotesi di accordo con particolare riferimento al profilo della rispondenza degli stessi alle direttive a suo tempo impartite, l'organo di direzione politica può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

Anche alla scadenza del termine l'Organo di revisione può dare il proprio parere e l'organo di direzione politica non deve automaticamente e necessariamente autorizzare la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

Esaurito questo iter l'organo di governo con una specifica deliberazione, sulla quale vanno quindi apposti i pareri di regolarità tecnica e contabile, autorizza il presidente della delegazione alla sottoscrizione definitiva del contratto che, unitamente alle relazioni, deve essere trasmesso entro 5 giorni ad Aran e Cnel ed essere inoltre pubblicato sul sito internet.

Il mancato rispetto dei vincoli di trasmissione e/o di pubblicazione determina come conseguenza il divieto di inserimento nel fondo delle risorse di parte variabile

LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Art- 67 CCNL

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, **come certificate dal collegio dei revisori**, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

FONDO RISORSE STABILI – CONSOLIDAMENTO RISORSE EX ART. 31 c. 2 CCNL 22.1.2004

RIFERIMENTI NORMATIVI

DESCRIZIONE

Art. 14 CCNL 1998 – 2001 - Comma 4

risparmi 3% delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario

Art. 31 CCNL 22/01/2004 - Comma 2

Unico importo consolidato delle risorse decentrate derivanti dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 15, comma 1 lettere a, b, c, f, g, h, i, l, del CCNL 01/04/1999 e dall'art. 4, comma 1 e 2 CCNL 05/10/2001;

Art. 32 CCNL 2002 – 2005

Comma 1

Importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001

Comma 2

Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001

Comma 7 (espressamente richiamato dall'art 67 CCNL 2016-2018)

Importo pari allo 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001 (non utilizzo anno 2017 per alte professionalità)

Art. 4 CCNL biennio economico 2004 2005 - Comma 1

Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2003

Art. 8 CCNL biennio economico 2006 2007 - Comma 2

Importo pari allo 0,60% del monte salari riferito all'anno 2005

Art. 1 comma 456 Legge 147 del 27/12/2013

Decurtazione delle riduzioni operate per effetto del D.L. 78/2010 art. 9 comma 2 bis (riduzione per personale cessato e divieto di incremento del fondo rispetto al 2010)

MONTE SALARI

ARAN orientamento applicativo SEG 046 del 2016 (riprende un precedente parere del 2012 All_95):

&.“la nozione di “monte salari”, ampiamente diffusa nell’esperienza applicativa di tutti i comparti di contrattazione collettiva, come base di calcolo per la definizione delle risorse finanziarie disponibili per i rinnovi contrattuali, ricomprende tutte le somme corrisposte nell’anno di riferimento, determinate sulla base dei dati inviati da ciascun ente, ai sensi dell’art. 60 del D.Lgs n.165/2001, in sede di rilevazione dei dati per il conto annuale, e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno; tali somme ricomprendono quelle corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell’ente e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative (assegni per il nucleo familiare, indennità di trasferimento, indennità di mensa, somme corrisposte a titolo di equo indennizzo, ecc.). Come evidenziato espressamente nella Dichiarazione congiunta n.1 allegata al CCNL del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali dell’11.4.2008, sono esclusi, altresì, gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti, ove corrisposti nell’anno di riferimento”....

ALTE PROFESSIONALITA' PARERI ARAN 12947/2018 e 14139/2018

L’incremento dello 0,20% del monte salari anno 2001 non potrà essere inserito per la prima volta nella costituzione del fondo delle risorse decentrate dell’anno 2018.

L’ARAN comunque ritiene possibile procedere in modo retroattivo alla correzione dell’errore per gli Enti che non avevano previsto l’inserimento di queste risorse nel fondo facendo intervenire i competenti uffici nonché i revisori dei conti.

Inoltre occorre richiedere l’autorizzazione alla RGS per correggere i fondi decentrati comunicati nel conto annuale.

Il comma 2 dell’art. 67 del CCNL 2016-2018 dispone l’incremento delle risorse stabile del fondo dei seguenti importi:

- a) Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria della retribuzione tabellare di cui al CCNL al 31/07/2009 nonché le differenze PEO del nuovo contratto;
- c) importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) trattamento economico di personale trasferito con riduzione di tali risorse negli enti di provenienza;
- f) solo nelle Regioni lo 0,2% del monte salari annuo dirigenza per riduzioni del numero degli stessi;
- g) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato; h) importi per incremento delle dotazioni organiche;

COSTITUZIONE DEL FONDO PARTE VARIABILE Art. 67 comma 3 CCNL 2016-2018 :

- a) quote dei proventi da sponsorizzazioni e accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali;
- b) proventi dei piani di razionalizzazione (art.16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98);
- c) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (art. 92 comma 5 Codice degli appalti D.Lgs. 163/2006, incentivi funzioni tecniche art. 113 D. lgs 50/2016, 10% entrate da condono edilizio, incentivo ICI, Compensi per avvocatura art. 27 del CCNL 14.09.2000, compensi ISTAT –art. 70 ter);
- d) importi una tantum dell'anno per RIA ed assegni ad personam dei cessati;
- e) risparmi del fondo per lo straordinario;
- f) proventi da notifiche effettuate per conto dell'amministrazione finanziaria;
- g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco;
- h) alle eventuali risorse stanziare dagli enti entro il tetto dello 1,2% del monte salari 1997 se previste nel bilancio e previa contrattazione;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, comprese le risorse di cui all'articolo 208 del codice delle strade;

J) risorse previste dal D.Lgs. n. 75/2017 per le regioni e le città metropolitane virtuose;

k) risorse per la incentivazione del personale trasferito, nell'anno iniziale;

Inserimento risorse lettere h) ed i) subordinate al rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale. Divieto di inserimento di risorse di parte variabile, salvo quelle previste da leggi, per gli enti dissestati, strutturalmente deficitari e/o in predissesto.

Le economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente art. 68 CCNL 2016-2018 ultimo periodo.

Decreto ministeriale 14/09/2015 art. 10 comma 2

Gli enti che hanno assunto personale dipendente a tempo indeterminato degli enti di area vasta dichiarato in soprannumero, della Croce rossa italiana, nonché dei corpi e servizi di polizia provinciale per lo svolgimento delle funzioni di polizia municipale devono costituire specifici fondi destinati a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio nonché la progressione economica orizzontale del personale trasferito.

TETTO AL FONDO SALARIO ACCESSORIO ART. 67 CCNL 2016-2018 COMMA 7

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Dichiarazione congiunta n. 5

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

DELIBERA CORTE DEI CONTI SEZIONE AUTONOMIE N. 19 DEL 18/10/2018

Principio di diritto:

“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”.

Art. 68 CCNL UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

Le risorse confluite nel Fondo per la contrattazione decentrata (al netto delle risorse per i differenziali delle progressioni economiche, indennità di comparto, incremento indennità personale asili nido e vecchia indennità per le ottave qualifiche non posizioni organizzative e fermo restando che sono utilizzabili le risorse destinate alle progressioni economiche dei cessati) sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi legati alla performance organizzativa;

b) premi legati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro (che assorbe disagio, rischio emaneggio valori, da 1 a 10 euro al giorno);

d) indennità turno, reperibilità e attività aggiuntive svolte nelle giornate festive;

f) specifiche responsabilità (fino a 3.000 euro annui e fino a 350 euro per specifici incarichi)

g) previste da disposizioni di legge;

h) messi notificatori;

- i) personale case da gioco;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate dalla parte stabile.

La contrattazione integrativa deve destinare, per le lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente della quota variabile ed alla performance individuale almeno il 30% della stessa parte variabile.

La contrattazione deve prevedere la maggiorazione del premio individuale, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite, per i dipendenti che conseguono la valutazione più elevata.

Rimessa alla contrattazione decentrata la definizione di una limitata quota massima di personale destinatario della maggiorazione.

PARERE ORGANO DI CONTROLLO

Il controllo del Collegio dei revisori non si deve fermare alla fase della sottoscrizione del contratto, ma deve esplicarsi anche durante la fase gestionale, quando le clausole contrattuali trovano concreta applicazione.

Il Revisore dovrà accertare che il Comune destini una quota *prevalente* delle risorse *variabili* finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati all'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali.

Vanno eseguiti controlli circa le modalità applicative dei contratti, soprattutto relativamente alla correttezza delle indennità effettivamente erogate, dell'applicazione dei criteri di selettività nell'erogazione delle produttività, delle indennità di risultato delle posizioni organizzative e nell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.