



COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

---oo00oo---

**VERBALE N. 8 DEL 24 FEBBRAIO 2016**  
**DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

Trasmesso a mezzo PEC del 24.02.2016

L'Organo di Revisione, composto nelle persone di:

Dott. Ugo Maria FANTINI, presidente

Rag. Angelo LINCI, revisore

Dott. Nazzareno TOSSICI, revisore

del Comune di CASTELFIDARDO

- Visto l'art. 42 del D.Lgs. 267/2000;
- Visto l'art. 147 quater del D.Lgs. 267/2000;
- Visto l'art. 148 - bis del D.Lgs. 267/2000;
- Visto l'art. 239, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 267/2000;
- Visto lo statuto del Comune;
- Visto il regolamento di contabilità;
- Visti i principi contabili per gli enti locali emanati dall'Osservatorio per la finanza e contabilità degli enti locali;
- Visti i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

nell'ambito delle sue funzioni:

- di collaborazione con l'Organo Consiliare del Comune di Castelfidardo,



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

---oo00oo---

- di emissioni di pareri, secondo le modalità ed i limiti stabiliti dallo statuto comunale e dal regolamento di contabilità,
- di vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione comunale;

in data 23 febbraio 2016 ha svolto la seguente attività di revisione al fine di esprimere il proprio giudizio professionale.

### P R E M E S S O

- 1) che in data 10 dicembre 2015 il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 55, ha emesso il proprio parere in ordine all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2015 e al contratto collettivo decentrato integrativo di cui alla pre-intesa siglata in data 3.12.2015;
- 2) che il Responsabile del I° Settore chiedeva al Collegio di fornire << *riscontro in esito ai controlli di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, con invito a precisare, per le varie indennità oggetto di contrattazione, quali vincoli di bilancio, contrattuali e/o di legge si ritengono eventualmente non conformi alla ipotesi contrattuale, con precisazione delle relative motivazioni, in maniera tale da poter conseguentemente adeguare la contrattazione stessa* >> (cfr. PEC del 21.01.2016);

### O S S E R V A

1. Quanto già evidenziato dal Collegio nel precedente verbale n. 55 del 10.12.2015 deve intendersi integralmente trasfuso nel presente.

2. La relazione integrativa non contribuisce a chiarire definitivamente i rilievi formulati dal Collegio.

Secondo il Responsabile del I° Settore i trattamenti economici accessori collegati alla "performance individuale", alla "performance organizzativa" e "all'affettivo svolgimento di



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

---oo00oo---

attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute", con particolare riferimento agli artt. 40, commi 3-bis e 3-quinquies e 45, commi 3 e 3-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotti dal D.Lgs. 150/2009 (c.d. riforma Brunetta), non sono applicabili almeno fino al rinnovo dei contratti nazionali; in tal senso, secondo il Responsabile del I° Settore, è anche la pronuncia della Corte dei Conti Lombardia n. 224/2015/PRSP richiamata dal Collegio nel verbale n. 55 del 10.12.2015.

Tuttavia, osserva il Collegio, la stessa pronuncia della Corte dei Conti Lombardia appena citata evidenzia come il D.Lgs. n. 150/2009 (escludendo i principi la cui attuazione è sospesa per espressa previsione legislativa), applicabile anche agli Enti Locali per effetto dell'art. 31 del medesimo Decreto, << *dispone il divieto di distribuzione automatica, o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18, comma 2), la possibilità di premiare il merito anche tramite gli istituti delle progressioni economiche o di carriera, dell'attribuzione di incarichi e responsabilità, dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (art. 31, comma 3) e l'attribuzione delle progressioni economiche, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (art. 23, commi 1 e 2) >>.*

L'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 impone l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti ai nuovi precetti e principi (entro il 31.12.2011), sanzionando l'omissione con la cessazione di efficacia dei contratti previgenti (dal 31.12.2012).

L'obbligo di adeguamento, << *da perseguire, come chiarito dal D.Lgs. n. 141 del 2011, anche nelle more del rinnovo del contratto nazionale (bloccato, al momento, fino al 2017) è duplice: a) rispettare la nuova ripartizione delle competenze fra legge e contratto; b) rivedere le disposizioni che, già secondo la progressa disciplina, non erano conformi alle norme della legge e del contratto nazionale. Sotto quest'ultimo profilo, dovrebbe giungersi al superamento delle ipotesi di distribuzione non premiale o automatica del salario accessorio, eccezion fatta per le componenti già definite dal CCNL in misura fissa e continuativa, nonché prevedere la remunerazione delle attività rischiose o disagiate in modo da assicurare comunque la finalizzazione all'efficienza ed alla produttività della prestazione* (cfr. in



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

--==oo00oo==--

tal senso, anche la Circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 2010) >> (Corte dei Conti della Lombardia n. 224/2015/PRSP del 25.06.2015).

3. L'art. 4 del CCNL del comparto delle Autonomie locali del 1° aprile 1999 prevede che, in ciascun ente, le parti stipulino il contratto integrativo utilizzando le risorse individuate dall'art. 15 del medesimo CCNL (e aggiornate dai contratti successivi), rispettando, per la destinazione, le regole previste dall'art. 17 del medesimo CCNL (e successive integrazioni). Quest'ultima disposizione, modificata dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004 e dall'art. 7 CCNL 9 maggio 2006, elenca gli emolumenti accessori che possono trovare cittadinanza nei contratti integrativi di ente, delineando, altresì, i presupposti ed i limiti per la relativa attribuzione: compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (lett. a); incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (lett. b); retribuzione di posizione e risultato alle posizioni organizzative (lett. c); indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo (lett. d); indennità di disagio per il personale appartenente alle categorie A, B e C (lett. e); indennità per specifiche responsabilità (lett. f, g, i).

Dunque, evidenzia la citata pronuncia della Corte dei Conti Lombarda, la contrattazione collettiva nazionale, stipulata in epoca antecedente al d.lgs. n. 150 del 2009, mantiene una ripartizione degli emolumenti accessori maggiormente variegata rispetto a quella legislativa (che limita l'intervento della contrattazione integrativa alla valorizzazione delle performance, individuali ed organizzative, ed allo svolgimento di attività disagiate o pericolose, cfr. art. 45, comma 3, d.lgs. n. 165 del 2001).

Tuttavia, osserva la Corte dei Conti Lombarda, << La rivisitazione della finalizzazione delle risorse costituenti il fondo per la contrattazione integrativa verso obiettivi di valorizzazione delle performance organizzative ed individuali, a scapito di indennità aventi carattere fisso e continuativo, si rinviene anche nel corpo del d.lgs. n. 150 del 2009, il cui art. 18 (già vincolante, anche per gli enti locali, alla luce del successivo art. 31), impone la promozione del merito ed il miglioramento della performance anche attraverso l'utilizzo di sistemi



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

--==oo00oo==--

premianti selettivi e vieta la distribuzione in maniera indifferenziata, o sulla base di automatismi, di incentivi collegati alla performance in assenza di verifiche e attestazioni a consuntivo. Nella stessa direzione l'art. 20, che elenca gli strumenti per premiare il merito e le professionalità, la cui vigenza è tuttavia sospesa in attesa della stipula del nuovo contratto collettivo nazionale (cfr. art. 29 d.lgs. n. 150 del 2009) >>.

Tale esigenza, sottolinea la Corte dei Conti Lombarda nella delibera citata, è presente nello stesso contratto collettivo nazionale del 1999, il cui art. 17 << dispone che le risorse decentrate debbano essere finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza degli enti e di qualità dei servizi, mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti >>. A tal fine, la tipologia di destinazione delle risorse è appositamente articolata (lett. da a ad h del comma 2 dell'art. 17) al fine di permettere, in un equilibrato rapporto fra di esse, il conseguimento degli obiettivi di valorizzazione sia delle performance organizzative, sia di quelle individuali, che, infine, la tutela economica in caso di "svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute" (art. 45 d.lgs. n. 165 del 2001).

Il contratto integrativo di ente deve quindi contenere << un'equa e congrua ripartizione fra compensi incentivanti le performance organizzative, emolumenti premianti la performance individuale ed indennità tese a remunerare l'esercizio di attività pericolose, disagiate, etc. >> (Corte dei Conti della Lombardia n. 224/2015/PRSP del 25.06.2015)

E' questa, secondo il Collegio la lettura corretta delle disposizioni alla quale occorre che l'Ente si rifaccia.

4. Nel merito, fermo restando la permanenza delle criticità evidenziate nelle osservazioni formulate dal Collegio con il precedente verbale n. 55 del 10.12.2015, la relazione integrativa non fornisce alcun utile contributo neanche nella parte relativa alle modalità di corresponsione delle indennità per le quali il Collegio, con il citato verbale-parere, aveva sollecitato maggiori specifiche al fine di poter verificare la loro aderenza alle disposizioni normative vigenti.

Il Collegio ribadisce l'importanza che siano chiaramente esplicitati e dettagliati i criteri di



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

---oo00oo---

attribuzione.

4.1. Indennità di turno (per la Polizia Locale e Casa di Riposo). Le modalità applicative non sono chiare. L'indennità viene prevista quando, nell'arco del mese, << *almeno il 40% dei turni complessivi è svolto in maniera differenziata rispetto al restante 60%* >>. Tale previsione non sembra orientata all'effettivo svolgimento dei turni (con conseguente riduzione forfetaria, e non puntuale, delle indennità in caso di mancata prestazione). Emergerebbe un'organizzazione dei turni diversa da quanto previsto dall'art. 22, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000. Infatti, ferma restando l'autonomia nella gestione dei servizi e del lavoro, è necessario che l'accordo integrativo si conformi ai vincoli posti dal CCNL, in cui sono disciplinate le maggiorazioni retributive corrispondenti alla diversa tipologia e fascia oraria di turno, ed in cui si afferma che l'indennità può essere corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno (principio di effettività, fatto proprio anche dall'ARAN nel parere RAL n. 1692 del 14 ottobre 2014).

4.2. Indennità per specifiche responsabilità. Secondo le indicazioni dell'ARAN (parere RAL 1564, privo di data), si rileva come tale compenso (previsto dall'art.17, comma 2, lett. f, del CCNL 1° aprile 1999 e dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006), non possa essere riconosciuto in base al mero profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento delle mansioni ordinariamente previste. Trattandosi di emolumento volto ad incentivare specifiche responsabilità, è necessario che negli incarichi individuali, formalmente affidati a ciascun dipendente, vengano individuate concrete responsabilità che ne motivino la corresponsione (criterio di selettività). Nella tabella allegata all'ipotesi di contratto decentrato integrativo per la definizione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2015 (all. n. 3), relativamente alla "destinazione delle somme fondo incentivante" riferite alle "indennità", nella parte riservata alle "specifiche responsabilità" si legge: << *Previste in relazione alle particolari responsabilità assunte da determinati dipendenti. Si suddividono nelle seguenti casistiche* >>, senza null'altro aggiungere.

4.3. Indennità di disagio. Va premesso che il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

---oo00oo---

prestazioni di tutti i lavoratori; circostanza che, invece, sembrerebbe ricorrere con riferimento alla casistica prevista nella contrattazione per "particolari attività in relazione all'ambiente lavorativo" prevista per gli addetti alla Casa di Riposo e per gli addetti al Centro Diurno. Sulla base della disciplina contrattuale, infatti, << *questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti* >> (Aran - Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Marzo 2013).

Per la determinazione dell'importo del compenso si evidenzia, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22/1/2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili. Tuttavia, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, secondo l'ARAN << *sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio* >>.

Quanto all'indennità corrisposta in relazione all'"articolazione oraria plurisettimanale autisti", << *prevista in relazione alla particolare articolazione oraria degli autisti scuolabus (orario plurisettimanale con contestuale riduzione a 35 ore medie settimanali)* >>, si rileva la necessità di una maggiore esplicitazione delle modalità di corresponsione, prevedendo che la stessa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc) (Aran - Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Marzo 2013).

**4.4. Indennità di rischio.** Si ritiene indispensabile l'esplicitazione delle modalità di esecuzione delle prestazioni cui collegare il pagamento del compenso.

Secondo l'ARAN, l'indennità di rischio disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

---oo00oo---

esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale.

Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo.

Nella tabella riguardante la "destinazione somme fondo incentivante", allegata all'ipotesi di contratto integrativo decentrato, nella parte dedicata all'indennità di "rischio", si prevede l'indennità per gli operatori tecnici esterni delle categorie A e B dei servizi: viabilità (rischio connesso alle condizioni lavorative su strada); impianti elettrici/illuminazione – manutenzione (c.s.); giardini – manutenzione verde pubblico (c.s.); autisti scuolabus (c.s.); senza ulteriori specificazioni in merito alle modalità specifico di svolgimento delle attività c.d. a "rischio" e alle modalità di erogazione dell'indennità e nei confronti di quali lavoratori, dovendosi escludere che tutti i lavoratori in possesso di un determinato profilo siano sempre in condizione di rischio a prescindere dalle modalità specifiche, dal luogo o dall'ambiente nel quale la prestazione viene resa come, invece, sembrerebbe potersi evincere dall'indicazione contenuta nell'allegato sopra richiamato.

4.5. Indennità maneggio lavori. La previsione dell'indennità è eccessivamente generica e solo enunciata in via generale, senza alcuna indicazione della categoria di soggetti interessata, rendendo oggettivamente impossibile valutare in concreto il rispetto del vincolo previsto dal CCNL. Infatti l'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, con il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa", individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.





## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

--==oo00oo==--

5. Nella relazione integrativa redatta dal responsabile non sono indicate le fonti di provenienza dei fondi che alimentano i capitoli di spesa di bilancio.

6. In questo contesto è opportuno, inoltre, segnalare che la magistratura contabile, con le deliberazioni n. 379/2015 della sezione Lombardia e 139/2015 della sezione Emilia Romagna, ha evidenziato che l'integrazione all'articolo 9, comma 2-bis, del DL 78/2010 convertito dalla legge 122/2010, attuata dal comma 456 della legge 147/2013, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, una nuova disciplina dei limiti al trattamento accessorio: elimina il tetto al 2010 e l'obbligo di decurtazione proporzionale alle cessazioni del personale, ma stabilisce che il fondo per le risorse decentrate debba assimilare una decurtazione pari alla somma di tutte le riduzioni condotte per gli anni 2011-2014.

La base di calcolo su cui compiere la diminuzione (sia per la parte stabile che per la parte variabile del fondo) va individuata (come previsto dagli articoli 40 e 40-bis del Dlgs 165/2001) nelle risorse che alimentano il fondo a norma del contratto nazionale e non nel fondo in concreto calcolato per il trattamento accessorio per l'esercizio 2014. In sintesi, a partire dal 2015 non c'è più il tetto al fondo ma è necessario conteggiare una "minusvalenza fissa" data dalla somma delle decurtazioni apportate nel periodo 2011-2014; principio al quale il Comune di Castelfidardo non si è adeguato.

Molto diversa è la posizione sulla materia della Ragioneria generale, esplicitata nella circolare n. 20/2015 (richiamata nell'ipotesi di contrattazione formulata dall'Ente e sottoposta all'esame del Collegio), secondo la quale, a partire dal 2015 le risorse destinate al trattamento accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel solo 2014; posizione che però, non convince questo collegio, anche in virtù delle motivazioni condivisibili da questo organo di controllo poste a fondamento dei pronunciamenti delle Corte dei Conti sopra riportati.

E' opportuno, quindi, che l'Ente si attenga scrupolosamente a quanto sopra evidenziato.



## COMUNE DI CASTELFIDARDO

(Ancona)

--==oo00oo==--

E' nelle suesposte osservazioni il parere suppletivo espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in ordine al fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2015 e al contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'accordo relativo all'utilizzo economico per l'anno 2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

Chiuso in Morrovalle in data 24 febbraio 2016

### II COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott. Ugo Maria Fantini (*presidente*)

Dott. Angelo Linci (*revisore*)

Dott. Nazzareno Tossici (*revisore*)