

Comune di PRATO

ORGANO DI REVISIONE

Oggetto: Certificazione sul Contratto Integrativo di distribuzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale anno 2024.

* * *

Il Collegio dei Revisori del Comune di Prato, nella persona dei sottoscritti Rag. Francesco FALCONI, Dott. Andrea BILLI e Dott. Fabio MALANDRINI, nominati con delibera dell'organo consiliare n. 10 del 17/02/2022,

VISTO

- il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016/2018 del 17 Dicembre 2020;
- il nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 16 Luglio 2024;
- gli artt. 56 e 57 del CCNL del 17 Dicembre 2020 che dettano la disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dall'anno 2021, nonché l'art. 39 del nuovo CCNL del 16 Luglio 2024;
- l'art. 40 e 40 - bis del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come novellato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013, con il quale si dispone che *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*;
- la Circolare n. 20/2015 del MEF - RGS recante istruzioni applicative in materia di decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 122/2010, come modificata dall'art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013;
- l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale *"... 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."*;
- la deliberazione G.C. n. 87/2015 con la quale è stata approvata, a decorrere dall'01/06/2015, la struttura organizzativa dall'Ente che prevede l'accorpamento di funzioni e strutture, con conseguente riduzione dei posti in dotazione organica del personale dirigente ed eccedenza di n. 2 unità di personale di qualifica dirigenziale, ed il prepensionamento a decorrere dal 1° giugno 2015 di n. 2 unità di personale di qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 95/2012 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 135/2012;
- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 che dispone *".... Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*;

- il DPCM attuativo del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, che rileva che "... Il limite al trattamento accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34/2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora *il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.*";
- la deliberazione G.C. n. 339 del 03/12/2019 e s.m.i. con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Prato con l'entrata in vigore dall'annualità 2020;
- la Determinazione del Dirigente del Servizio Risorse umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate n. 356 del 22/02/2024 con la quale è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024, approvando nell'importo di € 872.265,40= le risorse utili al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2024, a cui si aggiungono le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad € 5.988,91= che finanziano la retribuzione di risultato,
- che la suddetta Determinazione prevede che:
 - l'importo delle risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett.b) del CCNL 17/12/2020, ininfluenza ai fini del rispetto del principio del non superamento del fondo per l'anno 2016, sarà definito una volta acquisiti i dati effettivi della relativa spesa per l'anno 2024;
 - gli importi del Fondo sono al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro, oneri che trovano idonea copertura in bilancio;
- la Determinazione del Dirigente del Servizio Risorse umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate n. 2155 del 02/09/2024 di integrazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente;
- la Determinazione del Responsabile del Servizio Direzione Generale n. 2735 del 24/10/2024 di rettifica all'integrazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente 2024;
- la Delibera di Giunta Comunale n. 482/2024 - Atto di indirizzo della Giunta Comunale - con la quale sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente l'anno 2024;
- la Deliberazione G.C. n. 9 del 16/01/2024 di approvazione del Piano della Performance 2024/2026 e s.m.i. ;
- l'ipotesi di accordo (pre-intesa), siglata in data 13/12/2024 dalla Direttrice Generale - Dott.ssa Donatella Palmieri, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per l'area della dirigenza e dalle OO.SS. dell'Area Funzioni Locali;
- il documento di valutazione che ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 in data 23/05/2024. La stessa relazione è stata approvata con DGC n. 215 del 14/05/2024. La Relazione della Performance relativa all'anno 2024 verrà validata in fase di consuntivazione.

PRESO ATTO

- che, poiché la normativa prevede, nei casi di cui al D.L. n. 95/2012, una riduzione strutturale della spesa di personale, è stata inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ARAN la nota P.G. 101958/2015 con cui è stato richiesto se l'obbligo di riduzione strutturale della spesa di personale viene soddisfatto con il solo risparmio derivante dalla mancata erogazione della retribuzione tabellare corrispondente ai dirigenti collocati a riposo, oppure se detto obbligo implichi anche la riduzione degli importi afferenti alla retribuzione di posizione e di risultato (chiedendo anche indicazioni in merito alle modalità di calcolo di dette eventuali decurtazioni);
- che l'ARAN, con nota P.G. 20561/2015, ha risposto di non avere elementi di valutazione da fornire, in quanto la problematica esposta attiene in via esclusiva alle corrette modalità applicative di norme di legge ed esula dell'attività di assistenza dell'ARAN, rinviando alla Funzione Pubblica la formulazione di opportune istruzioni e che, ad oggi, la Funzione Pubblica non ha fornito le suddette indicazioni;

- che, in assenza di tali indicazioni, l'Ente ha ritenuto di provvedere alla costituzione del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024 senza apportare alcuna riduzione a tale titolo, salvo rideterminare la costituzione del Fondo nel caso in cui pervenissero specifiche istruzioni da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.

VERIFICATI

- la corretta applicazione delle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 (Testo Unico del pubblico impiego);
- la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale con qualifica dirigenziale con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001;
- il rispetto del limite posto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017.

ESAMINATE

la Relazione illustrativa alla Preintesa di distribuzione del fondo relativo alle risorse decentrate del personale dirigente per l'anno 2024, sottoscritta dalla Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per l'area della dirigenza, Dott.ssa Donatella PALMIERI e la Relazione tecnico-finanziaria sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per l'area della dirigenza, Dott.ssa Donatella PALMIERI, e dal Dirigente dei Servizi finanziari, Dott.ssa Silvia MELANI.

CERTIFICA

che la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria relative alla Preintesa di distribuzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024 risultano redatte in conformità alle norme di legge vigenti e, pertanto,

ESPRIME

parere favorevole, per quanto di competenza, in merito alla Preintesa di distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale anno 2024.

Prato, 20 Dicembre 2024

L'Organo di Revisione

Rag. Francesco FALCONI

Dott. Andrea BILLI

Dott. Fabio MALANDRINI