



COMUNE DI MOTTA SANTA ANASTASIA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
VERBALE N° 51 DEL 23/12/2022

Oggetto: Certificazione sulla compatibilità dei costi del fondo risorse decentrate per il personale dipendente non dirigente, relativo all'anno 2022.

L'anno 2022 il giorno ventitre del mese di Dicembre , alle ore 13; 00 e seguenti, in riunione in modalità a distanza si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Motta Sant'Anastasia, nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 46 del 10/12/2021 – dichiarata Immediatamente Esecutiva.

Sono presenti

- Dott. Francesco Vito - (presidente)
- Dott. Nicola Impastato-(componente)
- Dott. Mario Cavallaro- (componente)

Per il seguente O.D.G.:

1) Certificazione sulla compatibilità dei costi del fondo risorse decentrate per il personale dipendente non-dirigente, relativo all'anno 2022.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

VISTA la nota prot 20112 del 06/12/2022 a firma del Responsabile del Servizio Finanziario, trasmessa mezzo pec in data 07-12-2022 , con la quale è stata trasmessa la determinazione n. 134 del 06-12-2022 recante “Costituzione fondo per le Risorse Decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno2022- “;

RILEVATO che sebbene l'intervento del Collegio dei Revisori sia normativamente previsto solo nella fase finale sull'ipotesi di contrattazione decentrata, di fatto la Ragioneria dello Stato e lo stesso conto annuale del personale, che annualmente va inviato tramite il portale SICO al MEF, contemplano **due pareri del Collegio dei Revisori**: il primo parere viene espresso sulla costituzione del fondo (determinazione dirigenziale) e il secondo sull'ipotesi di contrattazione decentrata e con la presentazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria secondo gli schemi della circ. 25/2012 RGS;

RILVATO che nei documenti contabili approvati, l'Ente:

-attesta il rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2021:

-attesta di avere rispettato nell'anno 2021 "il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

e che inoltre:

- ha approvato il Rendiconto di Gestione Anno 2021;

- ha approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024;

- ha approvato lo schema del Bilancio Consolidato anno 2021 - questo collegio ha già esitato con parere favorevole la propria relazione di accompagnamento alla proposta consiliare, ai sensi dell'art. 239 del T.U.E.L.;

EVIDENZIATA la necessità di esercitare costante e attento monitoraggio dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 (o 562 per gli enti non soggetti al patto di stabilità) della legge 296/2006, come modificato dal D.L.90/2014;

EVIDENZIATA la necessità di adottare il Piano della Performance anni 2022-2024, condizione necessaria per poter procedere alla effettiva erogazione del salario accessorio al personale, verificando inoltre gli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2022-2024 , da parte dell'Organismo di Valutazione;

ACCERTATO che la spesa per il contratto integrativo (fondo risorse decentrato) è prevista nei documenti di programmazione annuale per il 2022, che trova copertura finanziaria nei vari capitoli del redigendo Bilancio di Previsione 2022-2024;

CONSIDERATO inoltre, che sulla base delle indicazioni fornite con la Circolare Mef - Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28/06/2021 circa la redazione della tabella 15 del Conto annuale, si rende necessario aggiornare la quantificazione del limite di spesa sul salario accessorio dall'anno 2016 prevista dal D.Lvo n.75/2017, includendo le voci retributive accessorie del Segretario Comunale, nonché le risorse del lavoro straordinario ed ogni altra risorsa di salario accessorio.

DATO ATTO che, alla stregua delle superiori indicazioni, il limite di spesa sul salario accessorio ri-quantificato e consolidato per l'anno 2017 (art. 67 1 CCNL 2016-2018) ammonta a complessivi **€ 179.297,00** ;

RILEVATO che dalla previsione si evince un " Fondo lavoro Straordinario per **€ 8.129,95 oltre oneri**, giusto provvedimento dirigenziale n° 126 del 24-11-2022 allegato, a tal guisa, l'Organo di Revisione evidenzia che a norma dell'art. 38 del C.C.N.L" le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi

oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999" e suggerisce l'adozione di regolamento diretto a disciplinare l'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente;

VERIFICATO che l'ammontare del fondo anno 2022 così come disposto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. nr. 75 del 25/05/2017 è stato ricondotto all'importo limite vigente per il 2016, pari ad € 300.672,32, con una decurtazione di € 39.612,32 rispetto al limite del Fondo nell'anno 2022, pari ad € 261.060,00;

RILEVATO che le destinazioni del Fondo aventi natura certa e continuativa pari ad € 190.690,00, risultano interamente finanziati da risorse aventi carattere di certezza e stabilità, e che le componenti variabili ammontano ad € 70.370,00;

EVIDENZIATO che dal provvedimento in esame si evince un adeguamento teorico del fondo pari a € 54.377,93;

ATTESO che le determinazioni di impegno verranno rese definitive nel 2022 in seguito alla sottoscrizione della contrattazione integrativa, si rileva il rispetto dell'imputazione secondo esigibilità dettata dal punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D.lgs. 118/2011 e ss.mm. e ii., che così recita *"Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo."*, con utilizzo del FPV;

VISTO il parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica espresso in data 06/12/2022 dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Dott. Garufi Giorgio;

VISTO il parere FAVOREVOLE di regolarità contabile espresso in data 06/12/2022 dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Dott. Garufi Giorgio;

Tutto ciò premesso

Il Collegio dei Revisori dei Conti

ATTESTA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale del Comune di Motta Santa Anastasia per l'anno 2022, con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40-bis co 1 D. Lgs. 165/2001;

RACCOMANDA

- di definire, per l'anno 2022 e successivi, l'ipotesi di accordo entro l'anno di competenza o, in alternativa, adottare le prescrizioni del principio contabile dettato dal punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D.lgs. 118/2011 e ss.mm. e ii;
- di corrispondere la retribuzione di risultato al personale dipendente solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni del personale rese, secondo quanto previsto negli strumenti di controllo relativi alla misurazione e valutazione della Performance;
- di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance e degli atti connessi alla C.C.D.I., attraverso la pubblicazione della documentazione in apposita sezione dedicata del sito Web del Comune.

Letto, confermato e sottoscritto, con firme apposte in modalità digitale.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Francesco Vito - Presidente

Dott. Nicola Impastato - Componente

Dott. Mario Cavallaro - Componente