

COLLEGIO REVISORI DEI CONTI A.R.P.A. BASILICATA

<b>VERBALE N. 15/2021</b> <b>20/12/2021</b>	<b>OGGETTO:</b> Parere sulla relazione illustrativa tecnico-finanziaria concernente la determinazione definitiva dei fondi contrattuali dell'area Comparto Sanità – Anno 2020 e loro destinazione, nonché la costituzione provvisoria – Anno 2021 e parere sull'accordo per la progressione economica orizzontale del personale non dirigente con decorrenza 2021.
------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In data 20/12/2021 alle ore 15.00, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti in audio video conferenza con firma digitalmente apposta al termine della trascrizione del presente verbale, dandosi reciprocamente atto della validità della riunione e dell'esito finale del parere espresso collegialmente previa teleconferenza.

Il Collegio dei Revisori dei Conti dell'*Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata* (ARPAB), si è riunito nelle persone di:

dott. Montatori Marco	Presidente	Presente
dott. Gargiulo Andrea	Componente effettivo	Presente
dott. Tavolaro Giuseppe	Componente effettivo	Presente

per esprimere parere sulla relazione illustrativa tecnico-finanziaria concernente la determinazione definitiva dei fondi contrattuali dell'area Comparto Sanità – Anno 2020 e loro destinazione, nonché la costituzione provvisoria – Anno 2021 e contestualmente per esprimere parere sull'accordo per la progressione economica orizzontale del personale non dirigente con decorrenza 2021.

La richiesta di parere è stata trasmessa dall'A.R.P.A.B. a mezzo PEC al Collegio dei Revisori dei Conti nella persona del Presidente p.t. Dott. Marco Montatori, unitamente ai seguenti atti:

- Relazione tecnico illustrativa della ipotesi di accordo con la delegazione trattante ARPAB;
- Delibera Fondi contrattuali dell'area del Comparto. Determinazione definitiva anno 2020 e costituzione provvisoria 2021;
- Determinazione Fondi aziendali area del Comparto anno 2020 e adozione di provvedimenti amministrativi d'impegno di spesa;
- Determinazione definitiva dei fondi contrattuali Anno 2020;
- Costituzione provvisoria dei fondi Anno 2021;

- Accordo per la progressione economica orizzontale del personale non dirigente - comparto sanità - con decorrenza 1/1/2021;
- Ripartizione delle risorse disponibili con relativa destinazione tra gli istituti contrattuali;
- Regolamento per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa;
- Regolamento e criteri per l'assegnazione PEO 2021;
- Rideterminazione buoni pasto;
- Accordo sindacale ;

al fine di fornire al Collegio dei Revisori dei conti le informazioni ed i documenti utili all'espletamento della funzione di controllo.

\*\*\*\*\*

#### **Richiamati:**

- gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs 30/3/2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni in materia di controlli relativi a contrattazione integrativa;
- l'art. 9 comma 6 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità che disciplina il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio da parte dell'organo di controllo;
- la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012;
- l'art. 9 del D.L. 78/2010;

Per quanto riguarda la determinazione definitiva dei fondi contrattuali Anno 2020 e la costituzione provvisoria Anno 2021 il Collegio dei Revisori dei conti presa visione della documentazione acquisita, ha effettuato la verifica con le seguenti risultanze:

Fondi contrattuali definitivamente determinati Anno 2020.

Fondi condizioni di lavoro e incarichi	231.219,28
Fondo premialità e fasce	573.981,00
<b>Totale Fondi 2020</b>	<b>805.200,28</b>

Costituzione fondi provvisori Anno 2021.

Art. 33 D.Lgs 34/2019 primo comma ultimo periodo:

*"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 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."*

Verifica della compatibilità del fondo provvisorio anno 2021 con quanto prevede il DPCM appena pubblicato nella gazzetta ufficiale che si applica dal 01/01/2020 appare opportuno chiarire che a tale proposito non riguarda chiaramente la contrattazione decentrata in quanto pone un richiamo "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 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 è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Si segnala che il fondo non può essere inferiore al calcolo relativo al personale in servizio al 31/12/2018 e nel caso di riduzione di personale non si deve determinare nessun taglio del fondo avendo come limite al di sotto del quale non scendere il valore del fondo al 31/12/2016".

Sulla base di queste premesse il fondo per l'anno 2021:

Fondi condizioni di lavoro e incarichi	231.219,28
Fondo premialità e fasce	573.981,00
<b>Totale Fondi 2021</b>	<b>805.200,28</b>

Il fondo condizioni di lavoro e incarichi è stato determinato considerando i RIA cessati nell'anno pari a euro 2.195,91 e nel rispetto del limite posto dall'art. 23 Dlgs 75/2017 pari a euro 2.195,91 determinando lo stesso in euro 231.219,28.

Il fondo premialità e fasce partendo dal fondo 2020 pari a euro 573.981,00 considerando i ratei del personale cessato dal servizio l'anno precedente pari a euro 971,71 e considerando il limite di spesa posto dal art. 23 Dlgs 75/2017 pari a euro 971,71 viene determinato nella misura di euro 573.981,00.

Per quanto riguarda accordo sulla progressione economica orizzontale il Collegio dei Revisori dei Conti, presa visione della documentazione acquisita, ha effettuato la verifica con le seguenti risultanze.

Sono stati esaminati i requisiti di accesso alla procedura selettiva così come indicati nella ipotesi di accordo quadro:

- 1) in servizio di ruolo i ARPAB alla data del 31/12/2020;
- 2) con esperienza maturata alla data del 31/12/2020, come dipendente a tempo indeterminato / determinato per almeno due anni;
- 3) con permanenza minima nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 31/12/2020;
- 4) che non siano destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale e scritto negli anni 2019 e 2020;
- 5) che non siano inquadrati nella fascia economica apicale di appartenenza.

Dall'esame dei criteri si evidenzia come la procedura si basi su tre parametri:

- 1) Sviluppo competenze professionali, max 65 valutazione curriculum così divisi titoli di studio 10, titoli carriera 55;
- 2) Merito riguardanti assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto per un max 5 punti con criteri che la commissione vorrà darsi per la presenza di sanzioni disciplinari;
- 3) Assiduità per la presenza in servizio max 5 punti;
- 4) Valutazione dei risultati individuali e collettivi max 40 punti.

**Considerato che:**

Il compito dei revisori è quello di accertarsi che il contratto decentrato non contenga clausole che si pongano in contrasto con i vincoli e i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali (o regionali per le Regioni a statuto speciale) oppure che disciplinino materie non espressamente oggetto di contrattazione decentrata. Per fare qualche esempio: bisogna verificare che non vengano previste indennità non disciplinate dalla contrattazione nazionale (o regionale), che non vengano inserite clausole volte alla disciplina dell'organizzazione degli uffici, che non è oggetto di contrattazione. Le modalità delle progressioni che si prevedono di effettuare richiedono una attenzione particolare sui criteri di selettività e sulla loro capacità di erodere completamente le somme residuali da destinare alla produttività. Va anche ricordato che l'articolo 40-bis, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, ultimo periodo, dispone che *«Gli organi di controllo vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa»*.

In particolare si richiama la recente delibera della Corte conti Piemonte n. 112/2019 richiama la circolare 20/2017 della Rgs già menzionata, laddove statuisce che *«Il controllo del collegio dei revisori non si deve fermare alla fase della sottoscrizione del contratto, ma deve esplicarsi anche, con le dovute cautele e tenuto conto dei limiti intrinseci dell'attività di revisione, durante la fase gestionale, cioè allorché le clausole contrattuali trovano concreta 21/4/2020 Contratto integrativo degli enti locali, le tipologie di controlli del revisore 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»*.

Quindi il compito del revisore in materia di contratto decentrato non termina con il rilascio del parere sulla preintesa, per esempio in occasione dell'erogazione delle indennità di risultato, può chiedere all'Oiv quali obiettivi da lui validati sono stati raggiunti, quali scelte organizzative ulteriori possono far conseguire maggiore efficienza, produttività ed economicità della gestione.

Ecco che l'organo di revisione e l'Oiv con i loro rilievi, le loro considerazioni e proposte possono aiutare gli amministratori locali ad utilizzare la contrattazione di secondo livello per migliorare la funzionalità dell'ente.

### **Tanto premesso**

La progressione orizzontale, come da sempre prevedono i contratti e il D.Lgs 150/2009, è competitiva. Occorre dire che la contrattazione integrativa principalmente alla luce dell'attuale quadro legislativo definisce questa selezione/beneficio basata su di un sistema di valutazione meritocratico, come hanno già spiegato più volte Aran e Corte dei conti. L'Aran (RAL1013\_Orientamenti Applicativi), afferma che le progressioni orizzontali debbono essere attivate *"senza alcuna forma di automatismo (in proposito si ricorda che l'esperienza non si identifica con la mera anzianità di servizio, in quanto designa l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorativi, che, naturalmente, deve essere sempre verificata attraverso il ricorso ad adeguati sistemi di valutazione)"* e inoltre la Corte dei conti, per voce della Sezione giurisdizionale per la Basilicata, 13 maggio 2010, n. 123, aggiunge: *"La verifica delle concrete modalità con le quali è stata data attuazione alle progressioni orizzontali evidenzia, infatti, come sia stato completamente obliterato il criterio della selezione meritocratica - o di una comparazione ispirata alla valutazione della professionalità effettiva o della qualificazione - in favore, invece, di una plateale ed ingiustificata "corresponsione a pioggia" dei miglioramenti stipendiali, realizzata attraverso una indiscriminata valutazione del mero dato dell'anzianità pregressa maturata nella ex qualifica di appartenenza. Il predetto requisito non vale, "ex se", a costituire criterio di attendibile e valida selezione del merito e delle singole capacità professionali, e tale da poter e dover essere premiato con l'incremento economico e stipendiale previsto e disciplinato dalla contrattazione nazionale.*

Il meccanismo, invece, automatico dell'anzianità (considerato giustamente causa di danno erariale dalla magistratura contabile) può portare al parossismo dell'esclusione dalle procedure di un lavoratore transitato in mobilità e dotato di qualificata esperienza, da procedure di progressione connesse alla mera anzianità interna. L'esperienza professionale, se valutata in base alla formazione ricevuta, ai risultati conseguiti e alle valutazioni ottenute, oltre che agli incarichi rivestiti, costituisce un patrimonio della persona del lavoratore, che non si modifica quindi nel suo passaggio da un ente all'altro. Nel caso specifico i criteri tengono conto anche di quest'ultimo caso (lavoratore in mobilità) dato che prevedono *" nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio presso diverse strutture aziendali verrà preso in considerazione il punteggio di valutazione relativo alla struttura presso la quale sia stato effettuato il periodo più lungo di servizio nell'anno di riferimento"*

### **Per quanto riguarda il trattamento del personale**

*Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato 1.* Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine; pertanto, anche in presenza di un orientamento dell'Aran in senso opposto appare condivisibile la inclusione dei dipendenti a tempo determinato con due anni di anzianità.

#### **Pertanto**

- Vista la documentazione acquisita agli atti dal collegio dei revisori dei conti;
- Visto il D.Lgs. n. 118/2011;

#### **Il Collegio dei Revisori dei Conti formula il seguente parere:**

Per quanto riguarda la costituzione del fondo contrattuale Anno 2020 e quello provvisorio Anno 2021 visto l'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 il quale dispone che il collegio dei Revisori verifichi la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalla applicazione di leggi a tale riguardo **si esprime parere favorevole**.

Relativamente all'accordo per la progressione economica orizzontale del personale non dirigente - comparto Sanità - con decorrenza dal 01/01/2021, **si esprime parere favorevole con riserva** nella parte in cui dispone relativamente al merito - pag. 3 dell'accordo lettera b) - ove recita "*max 5 punti, con valorizzazione secondo i criteri che la Commissione vorrà darsi*".

Non è condivisibile una delega di discrezionalità ad una commissione che non ha alcun potere ma solo una funzione di carattere esecutivo. Sarebbe opportuno, quindi, che nell'accordo vengano disciplinate le modalità di attribuzione dei 5 punti relativi ai provvedimenti disciplinari.

Letto, confermato e sottoscritto.

#### **Il Collegio dei Revisori dei Conti**

dott. Montatori Marco (Presidente)

**FIRMATO DIGITALMENTE**

dott. Gargiulo Andrea (Componente)

**FIRMATO DIGITALMENTE**

dott. Tavolaro Giuseppe (Componente)

**FIRMATO DIGITALMENTE**