



## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

### *Collegio dei Revisori dei Conti*

**Oggetto: Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2012 – Parere.**

#### *Il Collegio dei Revisori*

Premesso che in data 2 agosto 2013 è pervenuta al Collegio, per il rilascio del relativo parere, la seguente documentazione:

- Relazione illustrativa e tecnico finanziaria del contratto collettivo decentrato ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012.
- Ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 28 giugno 2013;  
A seguito di richiesta di integrazione dei documenti effettuata dal Collegio in data 8 agosto 2013, il Responsabile del Servizio del Personale ha integrato il materiale, in data 13 settembre 2013, con la documentazione:
- copia della Determinazione Dirigenziale n. 131 del 12 febbraio 2013 relativa alla costituzione del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2012;
- copia della Determinazione Dirigenziale n. 739 del 6 dicembre 2010 relativa alla costituzione del fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2010;
- copia della Deliberazione G.C. n. 269 del 6 novembre 2012 con cui sono state determinate le risorse art.15 c.5 per l'anno 2012;
- copia del parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione relativamente a: contratto decentrato anno 2012 - risorse di cui all'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 1 aprile 1999, rilasciato in data 7 gennaio 2012.
- copia del verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione relativamente al parere sull'ipotesi di contratto decentrato anno 2012 espresso in data 16.9.2013;
- Successivamente, in data 30 settembre 2013 la documentazione è stata ulteriormente integrata a seguito di alcune osservazioni che il Collegio aveva fatto circa la non corrispondenza tra la delibera di costituzione del fondo 2010 e quanto riportato nella proposta di delibera di costituzione del fondo 2012.

Visto l'incontro avuto in data 12 settembre 2013 con la Responsabile del Servizio Personale Dott.ssa Stefania Baldi e con il Funzionario responsabile Dott.ssa Giovanna Magrini che ha illustrato dettagliatamente al Collegio la documentazione presentata;

Viste la determina dirigenziale con la quale è stato riquantificato il fondo 2010 a seguito di nota scritta inviata da questo Collegio in data 13 settembre u.s.;

Visto il prospetto di raccordo tra le risorse previste dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2012 e quelle stanziare in bilancio, così come richiesto da questo Collegio in data 12 settembre 2013;

## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

considerato che l'art. 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4, comma 3, del CCNL 22.1.2004, demanda al Collegio dei Revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri;

considerato inoltre che l'art.9 comma 2 bis del D.l. 78/2010 prevede che a decorrere dall'1/1/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Tale riduzione è stata fatta secondo considerando le cessazioni avvenute nel 2011 e, in misura proporzionale, quelle avvenute nel 2012. La riduzione è stata calcolata in conformità a quanto stabilito dalla Deliberazione della Corte dei Conti (Sezioni riunite di controllo) n.51/2011. Le riduzioni automatiche calcolate ammontano ad euro 44.486,20 rispetto al 2010.

Espone di seguito i risultati della disamina condotta.

Il fondo risorse decentrate anno 2010, che non può essere superato nel triennio 2011-2013, ammonta ad € 544.955,93. I costi per le risorse decentrate relative al personale, di cui all'ipotesi di accordo sottoposta a questo Collegio, prevedono la costituzione del fondo, prima della riduzione di cui all'art.9 comma 2 bis del Dl 78/2010, per euro 545.138,13. Applicando la riduzione prevista dalla citata normativa il fondo subisce una diminuzione attestandosi ad € 544.955,93. La parte variabile del fondo, prima della riduzione, ammonta ad euro 125.247,23 ed è costituita dalla quota pari all'1,2% del monte salari 1997, di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, pari ad euro 38.001,96, dalla quota di euro 80.573,24 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (interamente destinati a progetti specifici descritti nella relazione illustrativa), da euro 6.672,02 a titolo di incentivi ICI. Dopo la riduzione, pari ad euro 17.083,40, la parte variabile del fondo ammonta ad euro 118.919,26. A questi devono essere aggiunti euro 57.353,89 relativi a risorse variabili di cui all'art. 15 comma 1 lett. K) escluse dalla riduzione del fondo. Pertanto, complessivamente, la parte variabile del fondo ammonta ad euro 176.273,15.

L'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate per l'anno 2012 è dunque pari ad euro 555.835,64 ed è così costituito:

- Risorse stabili	euro	381.550,47
- Risorse variabili	euro	176.273,15
Totale	euro	557.823,62

Il Collegio,



Città di Pescia

## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

- preso atto che le risorse sono interamente stanziare sui capitoli relativi alla spesa di personale. In particolare, la parte fissa per complessivi euro 381.550,47 è così suddivisa: euro 360.619,23 sono già stati erogati nel corso del 2012, la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa per euro 12.452,80 sono stanziati sul capitolo 1051/16 imp. 4345/2012, la restante parte pari ad euro 8.388,44 su impegni a residuo così come indicato nella relazione illustrativa. La parte variabile pari ad euro 118.919,26 trova imputazione per euro 110.754,87 sul capitolo 1051/32 ed euro 8.164,39 sul capitolo 1051/32 di competenza 2013;
- preso atto delle perplessità espresse dall'Organismo Indipendente di Valutazione in ordine alla legittimità di alcune disposizioni del contratto in ordine alla destinazione delle risorse decentrate, al fondo e ai criteri di selezione delle PEO, agli ambiti che non sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa e che, tuttavia, sono stati ricompresi nella stessa;
- preso atto della destinazione per l'anno 2012 di risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 nella misura complessiva di euro 80.573,25;
- ritenuto, inoltre, che le risorse destinate ad incentivare la qualità e la quantità dei servizi prestati debbano essere erogate solo dopo idonea certificazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi da parte dell'organo competente;

visto

- l'art. 67, comma 9, del DL 112/2008, convertito nella L.133/2008, il quale dispone che, nella contrattazione integrativa, si accerti anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ente;
- gli artt. 54 e 55 del D.Lgs 150/2009 – Decreto Brunetta – che modificano rispettivamente gli artt. 40 e 40bis del D.Lgs 165/2001;
- il comma 11 dell'art. 67 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni di pubblicare in modo permanente sul proprio sito *web* la documentazione trasmessa all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;
- preso atto che l'Ente nel proprio sito *web* ha istituito uno spazio dedicato alla contrattazione decentrata integrativa relativa al personale;

attesta

la compatibilità degli oneri derivanti dall'ipotesi contrattuale in esame con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con quanto previsto dal CCNL;

raccomanda all'Ente

- di corrispondere la retribuzione di risultato al personale 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



Città di Pescia

## COMUNE DI PESCIA Provincia di Pistoia

effettivo incremento della produttività ed un miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e, comunque, nel rispetto dei principi esposti dal richiamato art. 67, comma 9, del DL 112/08 convertito in Legge 133/08 e dall'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001;

- di chiarire gli aspetti segnalati dall'OIV come critici in ordine alla parte normativa del contratto decentrato per il personale non dirigente al fine di individuare soluzioni condivise in vista della contrattazione 2013;
- di adottare criteri generali del sistema di valutazione permanente i quali devono recepire integralmente le norme del D.Lgs. 150/2009;
- di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti gli atti connessi alla contrattazione integrativa attenendosi alle prescrizioni in termini di pubblicità contenute nel novellato art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

**Pescia, 9 ottobre 2013**

**Il Collegio dei Revisori**

(Dott. Elena Gori)

(Dott. Marco Nelli)

## COMUNE DI PESCIA

### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE DEL 16/09/2013

Oggi, 16 settembre 2013 alle ore 15,30 i membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione si sono riuniti nei locali del Comune di Pescia.

Verificata l'ipotesi di contratto decentrato per il personale non dirigente del Comune di Pescia, ai sensi e per gli effetti dell'art.22 comma 1 lett.c del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, trasmessa a questo organismo di valutazione unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria allegati alla suddetta pre-intesa;

#### ESPRIME IL SEGUENTE PARERE

Art.2: L'articolo evidenzia il sistema delle relazioni sindacali ad oggi esistenti enumerando: a) la contrattazione decentrata; b) l'informazione, la concertazione e la consultazione; c) le procedure di conciliazione; d) la verifica dell'attuazione del contratto.

Si evidenzia che il sistema delle relazioni sindacali come specificato dai contratti collettivi nazionali precedenti al dlgs.150/2009 ed al dl 95/2012 non è più operativo. Pertanto ad oggi il sistema delle relazioni sindacali riguarda i seguenti istituti:

- a) la contrattazione decentrata;
- b) l'informazione preventiva;
- c) l'informazione successiva;
- d) l'esame congiunto;
- e) le procedure di conciliazione;
- f) la verifica dell'attuazione del contratto

ART.3 e seguenti: Sulla destinazione delle risorse decentrate.

Non è condivisa la scelta di destinare ulteriori risorse alle PEO in un fondo complessivo in cui la gran parte delle risorse sono destinate a finanziare istituti del salario accessorio aventi la caratteristica della stabilità nel tempo, riservando alla performance individuale una somma del tutto marginale (euro 27.071,59).

Questo Organismo dubita altresì della legittimità di prevedere, seppur a livello giuridico, ulteriori PEO, soprattutto in considerazione del fatto che il fondo salario accessorio risulta "ripiegato" sul finanziamento di istituti economici che si consolidano nel tempo, irrigidendo oltre maniera il rapporto spesa di personale/spesa corrente, e riducendo ai minimi termini ogni politica di vera gestione delle risorse umane, incentrata sui principi necessari della meritocrazia.

Si fa altresì presente che non è assolutamente possibile, anche alla luce di ripetuti orientamenti della Corte dei Conti e della Ragioneria generale dello Stato, configurare la possibilità giuridica delle PEO, seppur non "considerandole" a fini economici per tutta la dura del blocco dei contratti nazionali, destinando il quantum annuale disponibile, per il fatto di non erogarlo direttamente negli anni soggetti a vincoli di finanza pubblica, ad altri istituti, seppur variabili del fondo salario accessorio, Le suddette risorse dovendo essere congelate e destinate ad economia di bilancio.

Si evidenzia che l'articolato normativo definisce in modo improprio istituti di performance individuale il turno, la reperibilità, il maneggio valori e l'orario notturno, festivo e festivo notturno, nonché l'istituto delle specifiche responsabilità.

Si ribadisce, di contro, che, costituiscono performance individuale solo ed esclusivamente i compensi per la produttività e per i miglioramenti dei servizi.

Di conseguenza le economie derivanti dal non utilizzo complessivo delle fonti di alimentazione di cui all'art. 15 commi 2,4 e 5, perché i relativi risultati non sono stati raggiunti completamente nell'ambito degli obiettivi previsti all'interno del piano della performance, non possono essere portati ad incremento dei valori del fondo degli anni successivi. Alla stessa stregua occorre considerare le economie derivanti dall'impiego dell'art.15 comma 1 lett. k)(risorse previste da specifiche disposizioni di legge)

Art.10: Fondo e criteri di selezione le PEO.

Per le ragioni poco sopra esposte l'articolo si espone a forti dubbi di legittimità, soprattutto laddove si afferma che *la differenza pari ad euro 7668,49 è destinata a finanziare le ulteriori progressioni orizzontali come concordato nel contratto decentrato 2010 e 2011(...)*.

Art.11: Ambiente di Lavoro; Art.12: Formazione professionale; Art.13: criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro; Art.15: Servizio di mensa.

Trattasi di ambiti che non sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa alla luce del dlgs 150/2009 e del successivo dlgs 141/2011, in quanto rientranti nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e/o del lavoro, per i quali si può provvedere in via regolamentare, salva la relazione sindacale della informazione.

Si specifica che il presente parere attiene solo alla parte normativa mentre per quanto concerne la parte economica si ritiene che non sia competenza di questo Collegio.

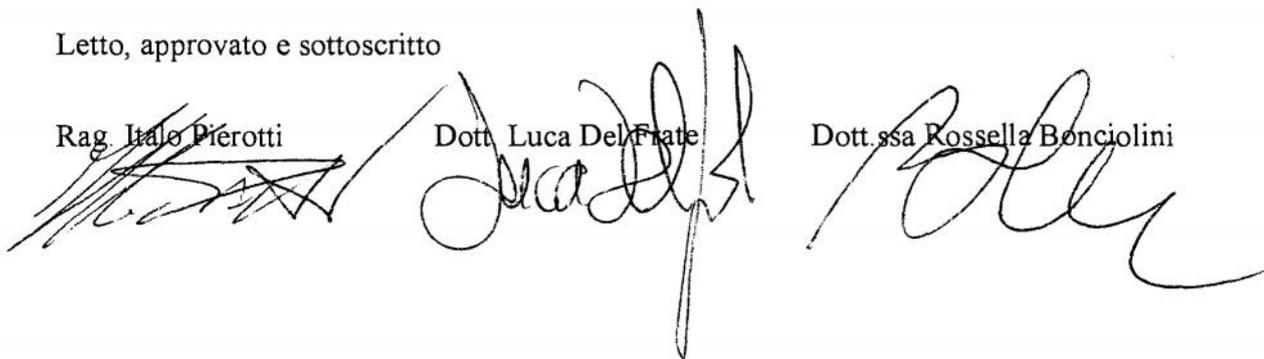
La seduta termina alle ore 16,30.

Letto, approvato e sottoscritto

Rag. Italo Pierotti

Dott. Luca Del Frate

Dott.ssa Rossella Bonciolini



COMUNE DI PESCIA  
Provincia di Pistoia

Pescia, 14 Ottobre 2013

OGGETTO: Proposta di deliberazione per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato. Parere.

- Alla Giunta comunale  
SEDE

In data 28/6/2013 è stata siglata l'ipotesi di contratto decentrato che, come da procedimento dettato dal CCNL è stato inoltrato per il prescritto parere al Collegio dei Revisori. Oltre che al Collegio, l'ipotesi è stata inoltrata anche all'O.I.V. con richiesta di parere che, anche se non obbligatorio per CCNL, è stato tuttavia previsto dall'art.22 del vigente regolamento di organizzazione e, come tale, deve essere obbligatoriamente acquisito.

I pareri sono stati resi dal Collegio dei Revisori in data 9/10/2013, parere che attesta la compatibilità degli oneri derivanti dall'ipotesi contrattuale con il bilancio e la loro coerenza con il CCNL e con raccomandazioni, fra le quali quella *"di chiarire gli aspetti segnalati dall'O.I.V. come critici in ordine alla parte normativa del contratto decentrato....."*; in effetti il parere reso dall'O.I.V. In data 16/9/2013 solleva una serie di problematiche, sicuramente di attualità, ma tutt'altro che univoche dal punto di vista interpretativo.

Stiamo infatti vivendo un periodo di *"passaggio"* con una contrattazione collettiva *"bloccata"*, al momento, fino al 2014 e con un D.Lgs.150/2009 e s.m.i. che è intervenuto pesantemente sulle relazioni sindacali e, conseguentemente, sulla contrattazione. In materia si sono inizialmente delineate due correnti di pensiero: l'una sulla immediata applicabilità del D.Lgs.150 anche agli enti locali in materia di contrattazione, l'altra che, comunque, al di là dei principi, si dovesse invece attendere la nuova contrattazione collettiva per adeguarsi completamente alla nuova normativa. Il Comune di Pescia, pur applicando il D.Lgs.150 per le parti immediatamente precettive, ha sempre aderito alla seconda corrente di pensiero che però, con le modifiche introdotte dal D.Lgs.141/2011, sembrava aver definitivamente risolto la questione a favore di una contrattazione decentrata con l'immediata applicazione delle disposizioni introdotte dal medesimo decreto e, in particolare, dall'art.5 del D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.Lgs.150/2009 e dal D.L.95/2012, che sottraevano alla contrattazione integrativa *"....le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro....."* devolute agli organi di gestione previa la sola *"informazione ai sindacati ove prevista dai contratti....."*. Ciò sembrava chiudere il processo di *"ricentralizzazione"* del rapporto di lavoro; tuttavia, a parte la genericità di che cosa possa o meno ricadere nella *gestione del rapporto di lavoro* ricordata dal citato art.5, *"in un'ottica di ripensamento rispetto alle finalità di ricentralizzazione voluta dalla riforma Brunetta, si colloca l'art.2 del D.L. 6 luglio 2012 n.95, convertito con L. 7 agosto 2012 n.135..... Infatti in realtà la norma, può essere interpretata come uno strumento attuativo della intesa Governo – Sindacati del 12 maggio 2012 nella parte in cui ha previsto l'esame congiunto certamente come tipologia di coinvolgimento sindacale diverso da quelli adottati nei contratti collettivi del pubblico impiego. Non a caso l'art.2 ....al c.17 nel recare modifiche all'art.5, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165,*

conferma la ratio del Governo tendente ad una maggiore partecipazione sindacale sicuramente in controtendenza rispetto alla riforma Brunetta. Non a caso il provvedimento interviene sul tema fondamentale del potere di organizzazione, e dunque giocoforza sul tema delle relazioni sindacali, sostituendo la locuzione << fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti.....>> con quella << fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto .....>>. In sostanza solo apparentemente il legislatore sembra operare una riduzione delle materie oggetto di informazione e dunque del potere sindacale, atteso che nel prevedere << l'esame congiunto >> sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, di fatto dispone un'apertura maggiore in termini di partecipazione delle stesse organizzazioni sindacali. Non si può però non osservare che la disposizione detta una condizione onde consentire l'esame congiunto in ordine alle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro e cioè che sia previsto nei contratti di cui all'art.9 del D.Lgs.165/2001: ciò vuol dire in sostanza che il legislatore al momento rinvia alla firma dei prossimi contratti collettivi nazionali, la ricognizione e definizione del delicato tema che dovrà essere espressamente previsto tra le disposizioni delle norme contrattuali". (Avv. Maurizio Danza, Arbitro Pubblico Impiego Lazio, in FinanzaeDiritto.it 12/9/2012).

Sulla stessa lunghezza d'onda si pone l'ARAN con il comunicato sul sito istituzionale a seguito della trattativa con le OO.SS. iniziata in data 14/3/2013 per cui "Per quanto concerne il sistema delle relazioni sindacali, deve essere ricordato che il decreto legislativo 165/2001, dopo le modifiche apportate dal D.Lgs.150/2009 e dal D.L.95/2012 (convertito con legge 135/2012), definisce un complesso quadro di ripartizione delle competenze, in materia di rapporto di lavoro, fra legge e contrattazione collettiva nonché sugli strumenti di partecipazione sindacale. Per dare completa applicazione e operatività alle indicazioni normative, anche a seguito dell'intesa sul lavoro pubblico del 3 maggio 2012 fra Governo, Regioni, Enti locali e Organizzazioni sindacali, e tenuto conto della situazione economica e della spending review, è necessario un accordo quadro che fornisca indicazioni chiare alle amministrazioni pubbliche su come gestire e condurre le problematiche più rilevanti in materia di gestione dei rapporti di lavoro e di relazioni sindacali".

La premessa appena svolta è necessaria per comprendere l'impostazione dell'ipotesi di contratto decentrato del Comune di Pescia che, pur rimanendo ancorato agli attuali CC.CC.NN.LL., che pur ci sono e non possono essere completamente "sacrificati" sull'altare di un D.Lgs.150 di sempre più controversa applicazione, tuttavia tiene sostanzialmente e doverosamente conto delle modifiche apportate al D.Lgs.165/2001; non a caso in materia di contrattazione decentrata, all'art.2 comma 2 dell'ipotesi di contratto, si ricorda espressamente l'art.40 comma 3 ter del D.Lgs.165 come introdotto dal D.Lgs.150 che, in pratica, consente all'amministrazione di provvedere autonomamente, ancorché in via provvisoria, ove non si raggiungesse un accordo sul decentrato.

Venendo al merito delle singole osservazioni avanzate dall'O.I.V., la prima riguarda, appunto, il sistema delle relazioni sindacali, che ricalca quello previsto dal CCNL mentre, sostiene l'O.I.V., tale sistema è superato dal D.Lgs.150 e dal D.L.95/2012. *Nulla quaestio* per quanto riguarda le lett. a), e) e d) del comma 1 dell'art.2, che sono confermate anche dall'O.I.V.; la questione pertanto riguarda solo la lett. b) che elenca come istituti "l'informazione, la concertazione e la consultazione" che, invece, dovrebbero essere sostituite "dall'informazione preventiva, dall'informazione successiva e dall'esame congiunto". Se mi si consente di parlare in volgare toscano "se non è zuppa è pan bagnato!"; al di là del *nomen iuris* che si voglia dare agli istituti, in pratica non è cambiato nulla, specie dopo il "ripensamento" prima illustrato ed effettuato con il D.L.95/2012. Che differenza c'è fra la consultazione e l'esame congiunto? Che scopo ha una (reintrodotta) informazione preventiva, se non quello di stimolare una concertazione come da CCNL? Si rammenti che ai sensi del CCNL la c.d. concertazione può iniziare, a richiesta delle OO.SS., solo a seguito di una informazione preventiva su determinate materie. Dunque la sostanza della norma è rispettata e il decentrato non prevede alcun tipo di relazione sindacale che non sia riconducibile alle previsioni del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.

Le osservazioni agli artt.3 e seguenti sulla destinazione delle risorse decentrate, lasciano francamente perplessi, contenendo in parte affermazioni che non mi pare proprio che trovino riscontro nel contratto decentrato. Un conto è non condividere la scelta di destinare ulteriori risorse alle PEO, scelta che comunque spetta alle parti contrattuali, altro è mettere in dubbio la legittimità

di tale scelta. In ordine alla legittimità appare oggi del tutto assodato che le PEO si possono fare, ma solo con effetti giuridici; infatti *".....ogni variazione di inquadramento del dipendente produce effetti soltanto sullo status giuridico, ma non sul suo trattamento economico"* (Corte conti, S.U. 27/CONR/2012. Conformi: Sez. Lombardia 19/2011, Sez. Veneto 399/2011, Sez. Friuli Venezia Giulia 233/2011). E' altresì assodato (anche se personalmente condivido assai di più la posizione di Gianluca Bertagna per cui il D.L.78 non riguarda le PEO, ma tant'è! La Corte dei conti la pensa diversamente, per cui *ubi maior minor cessat*) che quanto si risparmia non pagando le PEO non può essere utilizzato per altri istituti e, infatti, il contratto decentrato evidenzia un *"risparmio"* di Euro 7.668,49 che non vengono utilizzati e che costituiscono economia di bilancio. Con ciò si chiarisce anche l'osservazione all'art.10 per cui è assolutamente vero che *"la differenza pari ad euro 7.668,49 è destinata a finanziare le ulteriori progressioni orizzontali....."*, ma è un finanziamento *"per memoria"*; serve cioè (vedi art.3 comma 2 del contratto decentrato) a considerare il valore sul fondo di parte fissa, senza però utilizzarlo per il fondo di parte variabile e, dunque, costituendo per gli anni del *"blocco"* una economia di bilancio, conformemente alle indicazioni della Corte dei conti.

Sulla evidenziazione che *".....l'articolato normativo definisce in modo improprio istituti di performance individuale il turno, la reperibilità, il maneggio valori e l'orario notturno, festivo e festivo notturno, nonché l'istituto delle specifiche responsabilità"*, si apre un *mare magnum* di carattere interpretativo che, francamente, credevo fosse stato sufficientemente chiarito con la disamina del combinato disposto degli artt.40 comma 3 bis e 45 comma 3 del D.Lgs.165/2001, che è stata affrontata nella relazione illustrativa che, ex art.40 comma 3 sexies, accompagna l'ipotesi di contratto decentrato.

La tesi ivi esposta può anche non essere condivisa, ma mi sembra sufficientemente motivata, mentre l'apodittica affermazione dell'O.I.V. per cui *"Si ribadisce, di contro, che costituiscono performance individuale solo ed esclusivamente i compensi per al) produttività e per il miglioramento dei servizi"*, è non solo del tutto priva di una motivazione che ci aiuti a comprendere l'affermazione, ma non offre neanche argomenti a confutazione della tesi esposta nella relazione illustrativa che, si ribadisce, può non essere condivisa trattandosi di interpretazione, ma ha almeno il pregio di essere motivata e, quindi, valida fino a prova contraria.

La verità è che purtroppo le norme si accavallano, molte volte senza una logica ed una visione d'insieme. Il D.Lgs.150/2009 introduce la misurazione e valutazione della performance, indicando la performance organizzativa e quella individuale, ma non offrendo alcuna definizione delle due tipologie di performance, definizione che è demandata evidentemente ai singoli sistemi di valutazione. Il D.Lgs.165/2001 all'art.40 comma 3 bis impone che la parte prevalente del *"trattamento accessorio comunque denominato"* (tutto? Solo la parte variabile?) debba essere destinato alla performance individuale; l'art.45 demanda ai contratti collettivi (quelli che non ci sono ancora!) la definizione dei compensi collegati: a) alla performance individuale, b) alla performance organizzativa, c) al rischio e disagio. Per cui tutto il fondo (a mio avviso solo quello di parte variabile) deve essere ripartito fra le tre distinte voci previste dall'art.45, per cui ciò che non è performance organizzativa (cioè il raggiungimento degli obiettivi), o rischio e disagio, deve confluire per differenza nella performance individuale. A meno che non si voglia sostenere che tutti gli istituti più o meno vincolati debbano essere compresi nella parte fissa del fondo, restando ascritta alla parte variabile solo la produttività e il miglioramento dei servizi, tesi anche autorevolmente sostenuta, ma minoritaria e che peraltro renderebbe di fatto assai difficoltosa la gestione di alcuni istituti quali turno e reperibilità.

Come si traducono tutte queste norme nel contratto decentrato, che ha alle spalle CC.CC.NN.LL. non ancora adeguati alle nuove normative? Una soluzione possibile è quella che è stata adottata, illustrata e, penso, ben motivata con la nostra ipotesi di contratto decentrato e relativa relazione. Se ci sono soluzioni migliori, più aderenti alla normativa e tali da comportarne il rispetto sostanziale, siamo ovviamente pronti a confrontarci, così come già ci siamo confrontati doverosamente con la controparte sindacale raggiungendo l'ipotesi di accordo, ipotesi che, a mio sommo avviso, rispetta, nella forma e nella sostanza, le ricordate normative.

Quanto alle osservazioni sugli artt.11, 12, 13 e 15 per cui *"trattasi di ambiti che non sono oggetto di contrattazione decentrata.....in quanto rientranti nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e/o del lavoro....."*, intanto si dovrebbero distinguere quelli rientranti nell'organizzazione del lavoro e quelli riguardanti la gestione del rapporto di lavoro che, a seguito del citato

"ripensamento" di cui al D.L.95/2012, torna a vedere il coinvolgimento delle OO.SS (ad es... la formazione è organizzazione o gestione?). Comunque, a parte le disquisizioni, sicuramente almeno alcune di queste materie possono di certo rientrare nel potere di organizzazione di cui all'art.5 D.Lgs.165/2001, anche se, ex art.40 comma 3 bis, la contrattazione decentrata ".....*si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.....*", per cui abbiamo preferito mantenere la vecchia impostazione in attesa della nuova contrattazione collettiva. Infatti tutti gli articoli citati o riguardano affermazioni di principio e di intenti o riguardano discipline già consolidate nel tempo e, comunque, non hanno alcuna influenza né diretta né indiretta sull'utilizzo del fondo, non essendo pertanto suscettibili di creare alcun danno erariale; per cui la presenza di tali articoli, al massimo, *vitiatur sed non vitiat* e non appare di rilevanza tale da rimettere in discussione un'ipotesi di contratto già stipulata.

Per tutto quanto sopra esposto, si rende **parere favorevole** in ordine alla legalità complessiva della proposta di deliberazione sull'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Claudio Sbragia

