

## IL DIRIGENTE

Premesso che l'Ispettorato Generale di Finanza della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economica e delle Finanze ha eseguito nel periodo dal 24.10.2005 al 11.11.2005 una verifica amministrativo-contabile presso il Comune di Cattolica ai sensi dell'art. 60, comma 5, del D.Lgs 30.03.2001 nr. 165;

- che l'esito della disposta attività ispettiva il Competente Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato- Ispettorato generale di Finanza - con Nota prot. n. 43920 del 22.03.2006, acquisita al protocollo generale al nr. 3314 del 25.03.2006, ha trasmesso al Comune di Cattolica la Relazione sulla verifica amministrativo-contabile perfezionata in data 23.01.2006;

- che la citata Relazione ha segnalato una serie di presunti irregolarità e disfunzioni a carattere amministrativo-contabile, tra le quali una presunta irregolarità nell'"Erogazione dei compensi relativi all'aumento della produttività al personale in assenza della verifica e certificazione, da parte del sistema permanente di valutazione dei risultati totali o parziali conseguiti;

- che, a seguito del suddetto rilievo, con deliberazione della Giunta comunale nr. 76 del 24.5.2006 è stato dato mandato al dirigente all'organizzazione e personale per attivare un apposito procedimento, al fine di valutare la sussistenza dei presupposti per il riesame degli atti indicati in oggetto e per l'adozione dei provvedimenti conseguenti;

Visti ed integralmente richiamati i rilievi dell'Ispettorato ed i relativi atti oggetto di verifica;

Visto il CCNL EE.LL. Del 31.3.1999;

Viste le determinazioni dirigenziali nr. 459 del 6.11.2000, nr. 523 del 11.12.2000, nr.428 del 8.8.2001, nr. 430 del 8.8.2001, nr. 713 del 17.12.2001, nr. 785 del 30.12.2003, depositate agli atti della presente; con le quali si procedeva a liquidare le quote individuali di produttività in relazione ai progetti e obiettivi presentati e realizzati

Visto il CCDI approvato con deliberazione nr. 91 del 3.5.2000, depositato agli atti della presente;

Visto il vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e lo statuto dell'Ente;

## D E T E R M I N A

1) - di formulare sul rilievo dell'Ispettorato nr. 18 relativo a errata erogazione dei compensi relativi all'aumento della produttività in assenza della verifica e certificazione, da parte del sistema permanente di valutazione dei risultati totali o parziali conseguiti", le seguenti controdeduzioni:

- Il presente rilievo riguarda l'attribuzione delle somme ai dipendenti a titolo di produttività collettiva in base al parametro legato alla qualifica di appartenenza ed alla presenza in servizio, e la ripartizione di somme previste per la realizzazione di progetti specifici, in base al grado di partecipazione agli stessi in termini temporali. Per dettagliare meglio come si è proceduto, è necessario riferirsi a quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo, approvato con delibera di Gm. 91 del 3.5.2000 (allegato alla presente) che ha recepito quanto previsto dalla contrattazione decentrata 1994/1997 prevedendo che le somme complessivamente destinate a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane venissero suddivise in due quote. Una prima quota denominata "quota A)" da erogarsi sia in base alla presenza in servizio, individuata come indicatore del grado di partecipazione, di coinvolgimento e di impegno del dipendente finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio, sia in base a categoria di appartenenza intesa come proporzionale all'apporto professionale al miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi, concetto poi ripreso anche dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999. Tale istituto è rimasto attivo solo dall'approvazione del CCDI del Comune di Cattolica avvenuta in data 3.5.2000, fino a tutto l'anno 2001. A partire dall' 1.1.2002, tale quota denominata A) nel CCDI è stata disapplicata per finanziare gli altri istituti previsti dal CCNL.

- La seconda quota denominata quota B) nel CCDI è destinata al finanziamento di progetti specifici volti a migliorare e promuovere il livello di efficacia ed efficienza dei processi che stanno alla base della erogazione dei servizi. Dall'applicazione di questo istituto sono esclusi i dipendenti inquadrati in centri di responsabilità che già beneficiavano di incentivi tra quelli indicati dalla lettera k art. 15 c. 1 CCNL 1.4.1999. Tali somme vengono assegnate in base all'effettivo svolgimento di progetti formalizzati annualmente dai singoli dirigenti con propri atti(vedasi determinazioni dirigenziali nr. 459 del 6.11.2000, nr. 523 del 11.12.2000, nr.428 del 8.8.2001, nr. 430 del 8.8.2001, nr. 713 del 17.12.2001, nr. 785 del 30.12.2003), nei quali gli stessi

dirigenti a seguito di propria valutazione espressa sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati e sulla prestazione dei dipendenti, dispongono la suddivisione e la liquidazione dei compensi tra i partecipanti. Nell'interesse dell'Ente veniva richiesto talvolta anche un impegno aggiuntivo oltre l'orario di lavoro, in quanto lo stesso CCDI dava facoltà al dirigente di richiedere prestazioni al di fuori dell'orario ordinario per il raggiungimento di obiettivi specifici e straordinari di gestione dei servizi.

Alla luce di quanto sopra esposto non sembra essere stato disatteso il principio espresso dall'art. 17 comma 1 del CCNL 1.4.1999 che vuole che i compensi la produttività siano destinati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di verifica. Il fatto stesso di svolgere alcuni progetti al di fuori dell'orario di lavoro è da intendersi come rispondente a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004 che ha legato l'attribuzione dei compensi, previsti nello stesso, ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo ed apprezzabile rispetto a quello atteso nella normalità della prestazione di lavoro. Tale disposizione ribadisce, inoltre, che la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta comunque e sempre ai competenti dirigenti, nel rispetto di quanto previsto dal sistema di valutazione permanente adottato".

2) - di trasmettere il presente atto:

- alla Ragioneria Provinciale dello Stato - Servizio 1 di Rimini,
- alla sezione regionale della Corte dei Conti per l'Emilia Romagna,
- alla Procura regionale della Corte dei Conti presso la sezione giurisdizionale per la Regione Emilia Romagna

per competenza;

- alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. della Funzione pubblica-Ispettorato,
- al Ministero dell'Interno - Dip per gli affari interni e territoriali - Dir. centrale finanza locale,
- al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dip. Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale di finanza pubblica,
- alla Regione Emilia Romagna - Giunta regionale - Assessorato enti locali e all'Ufficio Territoriale del Governo di Rimini

per conoscenza;

3) - di rappresentare che avverso il presente atto è possibile adire l'Autorità giurisdizionale competente ovvero il Giudice del Lavoro territorialmente competente.

