



Ministero dell'Economia e delle Finanze

**DIPARTIMENTO DELLA
RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO**

Ispettorato Generale di Finanza
Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica

Settore IV

RELAZIONE
SULLA VERIFICA AMMINISTRATIVO-CONTABILE
eseguita dal 7 luglio al 28 luglio 2017
presso il

Comune di Oristano

Roma, 20 Ottobre 2017

Il Dirigente Ispettore S.I.Fi.P.

ANTONIO ONORATO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Onorato', written over a horizontal line.



| | |
|---|-----------|
| Premessa | 1 |
| 1. Notizie di carattere generale | 3 |
| 2. Dotazione organica e spesa di personale | 4 |
| 2.1 Contenimento della spesa di personale | 4 |
| 2.2 Assunzioni personale a tempo indeterminato e a tempo determinato | 6 |
| 2.3 Incarichi A Tempo Determinato (Art. 110 TUEL) | 9 |
| 2.4 - Il Conferimento di incarichi a soggetti esterni | 9 |
| 3 Anagrafe delle prestazioni | 12 |
| 4 Anticorruzione e trasparenza | 13 |
| 5 La contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto | 14 |
| 5.1 La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività | 14 |
| 5.2 - L'utilizzo delle risorse del fondo | 16 |
| 6 Il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale | 25 |
| 7 Trattamento accessorio del Segretario comunale | 27 |
| 8 Razionalizzazione e centralizzazione degli acquisti | 28 |
| 9 Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali | 29 |
| Conclusioni | 31 |

PREMESSA

Con la presente relazione si riferisce in merito alla verifica effettuata presso il Comune di Oristano disposta dal Ragioniere Generale dello Stato con nota prot. n. 130299 del 16 giugno 2017, ai sensi dell'art. 14, comma 1 – lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché degli artt. 23 e 24 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123 e secondo le norme che regolano la funzione dei Servizi Ispettivi di questa Amministrazione, con particolare riferimento agli artt. 3 e 7 della legge 26 luglio 1939, n. 1037, all'art. 60, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'art. 28, comma 1, della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

L'incarico è stato affidato allo scrivente con nota n. 130761 del 16/06/2017 dell'Ispettore Generale Capo di Finanza.

La verifica in loco ha avuto inizio in data 07/07/2017 e si è conclusa in data 28/07/2017, con interruzioni.

Gli accertamenti hanno avuto ad oggetto i seguenti argomenti:

- analisi dell'andamento e delle dinamiche della spesa di personale;
- attuazione delle misure previste per l'anticorruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190);
- attuazione delle misure previste per la trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con un approfondimento specifico concernente il rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al capo II e relative sanzioni);
- adempimenti in materia di dotazioni organiche con riferimento alle riduzioni previste dal legislatore - artt. 6 e 6 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; art. 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- rispetto dei presupposti e dei limiti previsti per l'avvio di rapporti di collaborazione e per l'affidamento di incarichi di consulenza - art. 7, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, - art. 110, comma 6 del T.U.E.L.;
- adempimenti in materia di mobilità del personale, con specifico riferimento alle procedure di ricollocamento del personale degli Enti di area vasta - artt. 30 e 34 bis, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 1, commi 423, 424 e 425, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- adempimenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi ed anagrafe delle prestazioni - art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e artt. 15-17 e 18 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- osservanza della disciplina normativa e contrattuale e della più recente giurisprudenza in ordine alle progressioni orizzontali e verticali del personale e alle stabilizzazioni;
- adempimenti in materia di contrattazione collettiva integrativa;
- rispetto dei principi dettati dalle norme sui vincoli di finanza pubblica – art. 1, comma 8 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, coordinato con legge di

conversione 30 ottobre 2013, n. 125 - art. 1 commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 9 comma 2 bis del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;

- rispetto dei controlli circa l'adempimento della normativa in materia modalità di reclutamento e dei limiti alla spesa di personale da parte delle società e degli Enti partecipati ex art. 18, comma 2 bis del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112;
- rispetto del divieto di affidamenti di incarichi retribuiti a dipendenti in quiescenza ex art. 6 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90;
- trattamento accessorio del Segretario Comunale;
- rispetto della normativa di settore in materia di razionalizzazione e centralizzazione degli acquisti;
- verifica del rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali di cui al d.lgs. n. 231/2002 come modificato dal d.lgs. n. 192/2012, del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 8 del d.l. n. 66/2014 ed analisi dei motivi degli eventuali scostamenti.

Con riferimento agli argomenti sopra elencati, lo scrivente ha esaminato l'attività posta in essere dall'Ente nel periodo 2012/2016.

1 - Notizie di carattere generale

Il Comune di Oristano, capoluogo dell'omonima provincia, nella Regione Sardegna, si sviluppa su una superficie di 85 Km e conta attualmente n. 31.653 abitanti.

Lo Statuto comunale è stato approvato, da ultimo, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48/1992 e successivamente modificato e adeguato con delibere C.C. n. 41/1996 e nr. 150/1996 n. 46 del 30/09/2009.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi attualmente in vigore è stato approvato con Delibera di G.M. n. 102 del 30.10.2014, successivamente modificato con Delibera di G.M. n.124 del 01.12.2015.

L'attuale struttura organizzativa del Comune, definita con deliberazione G.C. n. 6 del 13.01.2015, è stata successivamente modificata con successiva deliberazione di G.C. n. 30 del 29.02.2016 disponendo, allo scopo, la riduzione del numero dei settori da 6 a 5 più gli Uffici in Staff del Sindaco e si articola nei seguenti settori:

- *Staff del Sindaco*
- *Settore amministrativo e servizi alla persona*
- *Settore programmazione gestione delle risorse e servizi culturali*
- *Settore lavori pubblici e manutenzioni*
- *Settore sviluppo del territorio*
- *Settore vigilanza, trasporti e viabilità*

2 - Dotazione organica e spesa di personale

La dotazione organica dell'Ente è stata approvata con deliberazione del Commissario Straordinario n. 33 del 23/02/2012 e confermata dalla successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 113/2013, fissandola in n. 287 posizioni.

Con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 40/2012 il Comune verificato ha proceduto alla ricognizione del personale e, sulla base delle comunicazioni dei responsabili dei singoli Servizi, ha rilevato l'assenza di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica per gli anni 2012-2015.

La dotazione organica dell'Ente alla data della presente verifica, come rideterminata, da ultimo, con delibera di G.C. n. 45 del 18/03/2016 è riportata nella tabella seguente:

Tab.1

| Profilo Professionale | Categoria | N.Posti Occupati** | N.Posti Vacanti | N.Posti Totali |
|------------------------|-----------|--------------------|-----------------|----------------|
| Funzionario | D3 | 15 | 1 | 16 |
| Istruttore Direttivo | D1 | 41 | 5 | 46 |
| Istruttore | C | 89 | 24 | 113 |
| Collaboratore | B3 | 8 | 2 | 10 |
| Esecutore | B1 | 51 | 11 | 62 |
| Operatore | A | 18 | 9 | 27 |
| Totali Generali | | 222 | 52 | 274 |

2.1 Contenimento della spesa di personale

Al fine di introdurre più cogenti interventi di riduzione della spesa, il legislatore ha imposto agli enti locali il rispetto di due vincoli ai fini della tendenziale riduzione della spesa di personale.

Il primo è previsto nell'art. 1 c. 557, 557 bis e 557 ter della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e riguarda la progressiva riduzione dell'importo complessivo delle spese di personale, che deve essere assicurata attraverso la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, la razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative e il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

A partire dal 2015, il comma 557 quater della disposizione in parola, introdotto dal decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014, ha posto quale riferimento il valore medio della spesa sostenuta nel triennio precedente.

La tabella di seguito riportata evidenzia il rispetto degli obblighi sopra richiamati:

tab. 2

| anno | spesa personale | spesa depurata |
|-------------|-----------------|----------------|
| 2006 | 9.483.082,00 | 9.050.115,55 |
| 2011 | 11.190.137,84 | 8.726.491,59 |

| | | |
|------|---------------|--------------|
| 2012 | 11.104.131,38 | 8.715.642,14 |
| 2013 | 9.923.399,24 | 7.741.553,24 |
| 2014 | 9.439.741,00 | 7.286.603,72 |
| 2015 | 9.809.937,38 | 8.087.451,64 |
| 2016 | 9.541.570,99 | 7.758.825,68 |

La spesa media depurata sostenuta nel triennio 2011-2013 è stata pari ad € 8.394.562 come evidenziato nella tabella seguente e dunque, la spesa di personale registrata nel biennio 2015-2016 appare in linea con le sopra citate disposizioni legislative.

Tab. 3

| | |
|----------------------|--------------|
| 2011 | 8.726.491,59 |
| 2012 | 8.715.642,14 |
| 2013 | 7.741.553,24 |
| spesa media triennio | 8.394.562,32 |

Si è preso a riferimento la spesa di personale nel 2006 depurata come indicata dal co. 198 della l. n. 266/2006. Si rammenta che, negli anni successivi, come previsto dal citato comma 557, l'Ente locale non doveva superare tale limite di spesa.

Il secondo vincolo, ora abrogato per effetto dell'entrata in vigore del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (art. 3 c. 5), ha imposto agli Enti di contenere l'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti nel limite massimo del 50 per cento, pena l'impossibilità, anche in questo caso, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (art. 76 c. 7 d.lgs. 25 giugno 2008, n. 112).

La successiva tabella mostra il rapporto tra la spesa di personale ed il totale della spesa corrente:

Tab. 4

| Anno | Totale spesa corrente | Totale spesa personale | % |
|------|-----------------------|------------------------|-------|
| 2010 | 36.313.587,73 | 10.192.707,00 | 28,07 |
| 2012 | 36.165.194,40 | 11.104.131,38 | 30,70 |
| 2013 | 36.470.105,23 | 9.923.399,24 | 27,21 |
| 2014 | 34.088.402,67 | 9.439.741,00 | 27,69 |
| 2015 | 33.796.916,51 | 9.809.937,38 | 29,03 |
| 2016 | 33.399.490,68 | 9.541.570,99 | 28,57 |

La spesa di personale dunque, appare sostanzialmente contenuta ed in costante riduzione, anche in termini assoluti, nel corso del quinquennio considerato.

2.3 - Assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato

Ai fini della presente verifica si è tenuto conto dei vincoli posti dal legislatore alla possibilità per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e per qualsivoglia tipologia contrattuale, subordinata sia al rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente (art. 76 comma 4 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112), sia alla riduzione della spesa del personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 (comma 557 ter introdotto dall'art. 14 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78), ed infine ad un'incidenza delle spese di personale sul totale delle spese correnti non superiore al 50% (art. 76 comma 7 decreto legge 25 giugno 2008, n. 112) ¹.

Nel periodo 2011/2016 gli obiettivi del patto di stabilità interno/pareggio di bilancio sono stati raggiunti dal Comune verificato come da certificazioni inviate al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Con riferimento all'obbligo di adozione degli strumenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449 e art. 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267), presso l'Ente verificato si è presa visione dei seguenti provvedimenti di programmazione triennale ed annuale:

- triennio 2012/2014: deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 23/02/2012;
- triennio 2013/2015: deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 10/04/2013;
- triennio 2014/2016: deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 3/07/2014.

La tabella che segue riepiloga le assunzioni e cessazioni verificatesi nel corso del quinquennio:

Tab.5

| Anno | Dotazione iniziale effettiva | Assunzione mediante mobilità | Assunzioni dall'esterno | Cessazioni | Dotazione finale effettiva |
|------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|------------|----------------------------|
| 2010 | 240 | 0 | 11 | 4+1* | 250 |
| 2012 | 243 | 1 | 0 | 3+1* | 241 |
| 2013 | 241 | 5 | 3 | 3+1* | 245 |
| 2014 | 245 | 2 | 1 | 9+1* | 238 |
| 2015 | 238 | 2 | 1 | 9 | 231 |
| 2016 | 231 | 1 | 0 | 7+1* | 224 |

* cessazioni per mobilità

Sulla base degli elenchi riepilogativi delle assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, effettuate dall'Ente dal 2011 alla data della presente verifica, è stata esaminata a scandaglio la documentazione relativa alle assunzioni a tempo indeterminato di seguito riassunte.

Tab. 6

| Nominativo | Categoria. | data assunzione | Modalità |
|-----------------|------------|-----------------|----------|
| Carta Pierluigi | C1 | 1/11/2013 | Mobilità |

¹ Come detto in precedenza, la disposizione abrogata dall'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90 del 24.06 2014.

| | | | |
|----------------------|----|------------|-------------------|
| Melis Ornella | C1 | 16/12/2013 | Mobilità |
| Pirisi Gianfranco | C1 | 18/11/2014 | concorso pubblico |

Ai fini della verifica del rispetto dei limiti alle assunzioni a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa posti dall'art. 9, c. 28, del d.l. n. 78/2010, come più volte modificato e integrato, si è proceduto alla verifica della spesa impegnata nel quinquennio.

La seguente tabella mostra il numero di contratti e la spesa sostenuta per il personale a tempo determinato e per contratti di collaborazione nell'arco del quinquennio.

Tab. 7

| Anno | Unità T.D | Costo T.D. | N. Co.co.co. | spesa Co.co.co. | Totale spesa | voci escluse | spesa depurata |
|------|-----------|------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|----------------|
| 2012 | 38 | 924.867,34 | 8 | 220.515,03 | 1.145.382,37 | 867.003,66 | 278.378,71 |
| 2013 | 27 | 903.269,88 | 11 | 247.374,82 | 1.150.644,70 | 763.838,00 | 386.806,70 |
| 2014 | 30 | 569.906,48 | 16 | 204.146,65 | 774.053,13 | 424.576,80 | 349.476,33 |
| 2015 | 22 | 647.097,13 | 9 | 192.158,28 | 839.255,41 | 316.787,56 | 522.467,85 |
| 2016 | 40 | 958.944,52 | 8 | 161.885,74 | 1.120.830,26 | 605.958,06 | 514.872,20 |

Si rammenta, a tal proposito, che l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, nel testo aggiornato, dispone che *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo,omissis.... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009... omissis.... Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli Enti locali (l'obbligo per gli Enti locali è stato aggiunto dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 a partire dall'01.01.2012) e gli Enti del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dal 2013 gli Enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* (ultimo periodo inserito dall' articolo 4-ter del d.l. n. 16/2012). Dal riportato dettato normativo ne discende che i Comuni, a decorrere dall'1.1.2012, potevano fare ricorso alle menzionate forme di lavoro flessibile entro i limiti percentuali del 50% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. Da tale vincolo sono escluse per l'anno 2012 le assunzioni del personale educativo e scolastico, di polizia locale e dei lavoratori socialmente utili coinvolti in processi di stabilizzazione. Dal gennaio 2013, anche per tali categorie vige il limite sopra richiamato della spesa complessivamente sostenuta per il tempo determinato nell'anno 2009.

Infine, l'art. 11, comma 4-bis, del decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014, ha modificato la citata disposizione stabilendo agli Enti che rispettano la riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006, non si applicano le limitazioni previste dal citato comma 28 dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010 (ovvero assunzioni nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009) fermo restando, in ogni caso, il limite della spesa complessiva pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità di lavoro flessibile nell'anno 2009.

Presso il Comune verificato la spesa complessiva per assunzioni a tempo determinato e contratti di collaborazione sostenuta nell'anno 2009 è stata pari ad € **1.088.744** e pertanto, il limite del 50%, previsto dalla citata norma di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge

31 maggio 2010, n. 78 era pari ad € 544.372. Tale limite è stato rispettato nell'anno 2012, considerando le esclusioni di alcune categorie dal computo della spesa complessiva, come previsto dal medesimo comma 28, relative alle assunzioni di vigili o limitatamente a finanziamenti con fondi regionali e/o dell'Unione Europea. Parimenti risulta rispettato il limite della spesa complessiva del 2009 negli anni 2014-2015. **Non appare, al contrario rispettato il vincolo suddetto negli anni 2013 e 2016, ove la spesa complessiva è stata nettamente superiore a quella registrata nel 2009.**

Si precisa infine, che nel calcolo del limite della spesa sostenuta nel periodo si è tenuto conto anche della spesa per i contratti a tempo determinato ai sensi del 110 TUEL.

L'esame a scandaglio delle procedure poste in essere dall'ente per le assunzioni di cui all'elenco che segue, non ha evidenziato irregolarità.

Tab. 8

| | | | |
|-----------------|----|----------------------|--------|
| Patrizia Pintor | D6 | 1/1-31/10/2012 | 18.995 |
| Elisa Piras | C1 | 1/09/2014-31/12/2014 | 9.769 |
| Puddu Valeria | C1 | 22/03-23/10/2013 | 17.810 |

2.3- Il conferimento di incarichi a tempo determinato (art. 110 TUEL).

Nel periodo 2011-2015, il Comune verificato ha fatto un limitato ricorso ad incarichi a tempo determinato di alta specializzazione, ai sensi del citato art. 110 TUEL. In particolare, con delibera n. 88 del 12/12/2012 è stata avviata la procedura per il conferimento di n. 2 incarichi di alta specializzazione, ai sensi dell'art. 110, comma 2, nei profili di ingegnere esperto ambientale ed esperto in politiche comunitarie e sviluppo locale. In conformità alle previsioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il conferimento di tale incarico è stato preceduto dall'espletamento di procedure selettive, avviati con determina del dirigente del settore n. 289/2012.

Un incarico di dirigente a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, è stato conferito all'ing. Walter Murru per la direzione del settore LL.PP, con decisione del Sindaco del 27/07/2012 (all. 1). Il conferimento dell'incarico è stato preceduto da una selezione pubblica indetta con determina dirigenziale del 5/07/2012 a cui hanno partecipato diversi candidati.

2.4- Il conferimento di incarichi a soggetti esterni (art. 7 c. 6 d.lgs. n. 165/2001)

Il Comune ha disciplinato limiti, criteri e modalità di selezione per l'affidamento di incarichi esterni a persone fisiche con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa con il regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 8/02/2008.

Annualmente, con delibera del Consiglio Comunale viene approvato il “*programma per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma*” con l’indicazione dei servizi da attivare e la specificazione delle somme destinate a ciascun servizio.

L’attuale disciplina regolamentare appare in linea con la normativa di riferimento di cui all’art. 7 c. 6 del d.lgs. n. 165/2001, prevedendo che l’affidamento degli incarichi sia di regola preceduto da procedure comparative pubblicizzate sul sito istituzionale dell’Ente.

A tale riguardo, si rappresenta che la Magistratura contabile ha ammesso l’affidamento diretto di tali incarichi in caso di procedura comparativa andata deserta, di unicità della prestazione sotto il profilo soggettivo e di assoluta urgenza determinata dalla imprevedibile necessità della consulenza in relazione ad un termine prefissato o ad un evento eccezionale. Non è stata ritenuta regolare la deroga alle procedure comparative in caso di affidamento di incarichi al di sotto di una soglia individuata in valore monetario poiché “*la materia è del tutto estranea a quella degli appalti di lavori, di beni o servizi, pertanto non può farsi ricorso neppure per analogia a detti criteri*” (si veda per un excursus degli orientamenti interpretativi la deliberazione della Sezione regionale di controllo per il Piemonte n. 362/2013 e analoga deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Campania n. 21/2014).

Sulla base degli elenchi trasmessi dal Comune al Dipartimento della Funzione Pubblica si è esaminata a scandaglio la documentazione relativa ai seguenti incarichi.

Tab. 9

| Nominativo | D.D. approvazione | Importo | Oggetto | Procedura di conferimento |
|-------------------|--------------------------|----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Raimondo Zucca | 77/2011 | 25.335 annui | Direttore museale | Selezione pubblica |
| Serafino Fenu | 411/2014 | 15.000 annui | Conservatore Pinacoteca | Selezione pubblica |
| Sabina Pau | 2457/2013 | 6.381 | Assistente Sociale Progetto PLUS | Selezione pubblica |
| Donatella Merella | 3985/2015 | 13.300 | Assistente Sociale Progetto PLUS | Selezione pubblica |

In merito ai suddetti incarichi, si è riscontrata la coerenza degli stessi con i programmi e i limiti di spesa definiti annualmente dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del bilancio preventivo del Comune (art. 3 c. 55 della legge n. 244/2007).

Dalla documentazione fornita, non risulta che tali incarichi siano stati conferiti a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza in violazione delle disposizioni di cui all’art. 5, c. 9 del d.l. n. 95/2012 come introdotte dall’art. 6, c. 1, del d.l. n. 90/2014 ed entrate in vigore il 25.6.2014.

La tabella che segue, infine riepiloga il numero degli incarichi di collaborazione affidati a soggetti esterni e la spesa complessiva sostenuta nel quinquennio:

Tab. 10

| Anno | n. incarichi | Somme liquidate |
|------|--------------|-----------------|
| 2012 | 8 | 220.515,03 |
| 2013 | 11 | 247.374,82 |
| 2014 | 16 | 204.146,65 |
| 2015 | 9 | 192.158,28 |
| 2016 | 8 | 161.885,74 |

3 - Anagrafe delle prestazioni e incarichi autorizzati ai propri dipendenti

Il Comune di Oristano ha ottemperato agli obblighi di comunicazione degli incarichi conferiti a soggetti esterni e di quelli autorizzati ai propri dipendenti trasmessi annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica in via telematica (art. 53, cc. 12-14, d.lgs. n. 165/2001).

Si è, inoltre, verificato l'adempimento degli obblighi di pubblicità sul sito istituzionale dell'Ente degli incarichi conferiti a soggetti esterni (art. 53 c. 14 del d.lgs. n. 165/2001 e art. 15 del d.lgs. n. 33/2013) e di quelli autorizzati a propri dipendenti (art. 18 c. 1 del d.lgs. n. 33/2013).

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplina in modo compiuto la tipologia degli incarichi extraistituzionali ammissibili dei dipendenti, le modalità di richiesta e i criteri per il rilascio della relativa autorizzazione, nonché le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese (artt. 40-52).

Sulla base degli elenchi trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica, a scandaglio, si è presa visione della documentazione relativa ad alcuni incarichi, in relazione ai quali non si sono evidenziati rilievi.

4 - Anticorruzione e trasparenza

Con delibera n. 41 del 15/03/2013, la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione contenente anche il piano per la trasparenza.

Il Piano è stato successivamente aggiornato e con delibera n. 19 del 22/02/2016 è stato definitivamente approvato per il triennio 2016-2018

Con provvedimento sindacale n. 18 del 9/04/2013, è stato nominato il responsabile anticorruzione nella persona del segretario generale dell'Ente.

La verifica dell'efficace attuazione dei piani triennali e della loro idoneità è contenuta nelle relazioni annuali redatte dal Responsabile della prevenzione della corruzione per gli anni 2013-2016 mediante l'utilizzo della scheda standard a risposte multiple adottata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (art. 1, c. 14, della legge n. 190/2012).

I piani triennali e le relazioni annuali di verifica risultano pubblicati sul sito istituzionale del Comune nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Altri contenuti - Anticorruzione".

La sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale del Comune è strutturata secondo lo schema definito nell'allegato A del d.lgs. n. 33 del 2013 e nelle singole sezioni sono accessibili i relativi documenti e le informazioni in coerenza con le previsioni del legislatore nazionale.

Responsabile anticorruzione è il Segretario comunale, dott. Luigi Mele, che ha reso la prescritta dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

Il Nucleo di Valutazione ha regolarmente proceduto all'attestazione del rispetto degli obblighi di trasparenza e integrità ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 secondo la griglia di rilevazione tipo approvata dall'ANAC (delibera 148 del 3.12.2014).

Le risultanze delle annuali valutazioni da parte del Nucleo sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

5 - La contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto.

5.1 - La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

I CCNL del comparto prevedono un contratto decentrato integrativo di durata quadriennale, precisando che l'utilizzo delle risorse decentrate sia invece determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- contrattazione decentrata con cadenza annuale finalizzata alla redazione di un'ipotesi di accordo;
- trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Collegio dei Revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, affinché il Collegio effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio;
- autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- trasmissione del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Si precisa che il Comune verificato ha adottato il Contratto Collettivo decentrato integrativo quadriennale in data 17/05/2012, in seguito all'autorizzazione alla firma disposta con delibera del commissario straordinario n. 91 del 15/05/2012 e regolarmente trasmesso all'ARAN in data 24/05/2012.

Parimenti, risultano assunti i contratti economici annuali, con il prescritto parere dei revisori dei conti e trasmessi all'ARAN.

La quantificazione annuale delle risorse destinate al trattamento accessorio è stata formalizzata in provvedimenti adottati dal dirigente del Servizio Contabilità e Personale, per le risorse stabili e per le risorse variabili.

Il Comune ha provveduto a quantificare annualmente l'ammontare delle progressioni economiche attribuite negli anni precedenti, come previsto dall'art. 34 CCNL 22/1/2004.

Parimenti il Comune verificato ha provveduto, per l'esercizio 2004 e per i successivi, ad integrare le risorse consolidate oltre che della retribuzione individuale di anzianità (art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001) anche dell'indennità di comparto percepita dal personale cessato.

I dati relativi alle voci che hanno alimentato il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e al loro utilizzo per le annualità 2011/2015 sono riportati nelle tabelle compilate dall'Ente allegate alla presente relazione (all. n. 2).

Si è, inoltre, presa visione anche della documentazione relativa all'annualità 2010 ai fini della verifica dei vincoli finanziari imposti dall'art. 9 c. 2 bis del d.l. n. 78/2010.

Il dettaglio dei valori del fondo negli anni 2010-2015 è riportato di seguito.

Tab. 11

| | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Risorse stabili | 685.646,22 | 685.646,22 | 685.646,22 | 685.646,22 | 690.182,11 | 690.182,09 |
| Risorse variabili | | | | | | |
| Totale risorse | 963.148,61 | 892.265,89 | 743.143,15 | 685.646,22 | 700.858,93 | 691.102,09 |

In merito ai dati sopra riportati va segnalato che il valore delle risorse stabili coincide con quello di prima costituzione del fondo nel 1999, ad eccezione della decurtazione operata sulle risorse di cui all'art. 15 c. 1 lett. a CCNL 1.4.1999 in ragione del trasferimento del personale A.T.A. nei ruoli dello Stato a partire dal 2000.

La tabella di seguito riepiloga il valore complessivo delle risorse stabili e quelle variabili depurate dall'importo dei compensi derivanti dall'art. 15, c. 1, lett. K, in rapporto alle unità di personale effettivamente utilizzate in ragione d'anno e la spesa pro-capite:

Tab. 12

| Anno | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Unità personale | 246 | 237 | 241 | 234 | 238 |
| Totale risorse | 685.646,22 | 685.646,22 | 685.646,22 | 690.182,11 | 690.182,09 |
| spesa pro-capite | 2.787,18 | 2.893,02 | 2.845,01 | 2.949,50 | 2.899,92 |

L'incremento dei valori che si registra nel biennio 2015-2016 è determinato dall'incremento della RIA del personale cessato, affluito al fondo in seguito all'abolizione del precedente vincolo, in applicazione dell'articolo I, comma 456, della legge n. 147/2013.

In misura minore sul valore del fondo hanno inciso anche le decurtazioni operate in adempimento delle disposizioni poste dall'art. 9 c. 2 bis del d.l. n. 78/2010, limitatamente agli anni 2011, 2012 e 2013.

Per quanto concerne quest'ultimo aspetto e la regolarità delle decurtazioni operate, si è riscontrato che l'Ente negli anni 2012 e 2013 ha fatto riferimento alle indicazioni espresse dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia nella deliberazione n. 324/2011, operando una riduzione del fondo proporzionale alla riduzione del personale e al periodo di permanenza nell'anno solare di cessazione, mentre negli anni 2014 e 2015 non ha applicato riduzioni aderendo al metodo di calcolo suggerito dall'ARAN con la nota prot. n. 5401/2013.

Più in dettaglio, per l'anno 2011, il valore definitivo della riduzione è stato quantificato in misura proporzionale alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno tenendo conto del momento in cui tali cessazioni si sono realizzate.

Allo stesso modo nell'anno 2012, il valore della decurtazione operata è stato commisurato ad un coefficiente di riduzione del personale in seguito alle cessazioni intervenute nell'anno oltre la quota annuale intera dei cessati nell'anno 2011.

Negli anni 2013 e 2014 il Comune ha adottato il diverso modello di calcolo diramato dall'Aran che, stante le riduzioni delle risorse variabili intervenute dal 2013, non ha comportato l'applicazione di ulteriori decurtazioni.

Conseguentemente, non sono state operate decurtazioni nella definizione del fondo 2015 ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del d.l. n. 78/2010.

5.2 - Destinazione delle risorse del fondo

L'art. 17, del CCNL 1° aprile 1999, disciplina gli impieghi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, prevedendo che le risorse possano essere utilizzate per le seguenti finalità:

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - art. 17, c. 2, lett. a);
- costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno della categoria - art. 17, c. 2, lett. b);
- costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato ai soggetti incaricati di posizione organizzativa - art. 17, c. 2, lett. c);
- pagare le varie indennità - art. 17, c. 2, lett. d);
- compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C – art. 17, c. 2, lett. e);
- compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità - art. 17, c. 2, lett. f);
- incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse di cui agli art. 15, c. 1, lett. k) - art. 17, c. 2, lett. g).

La tabella seguente riepiloga gli impieghi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per gli anni 2012/2016, meglio dettagliate nella tabella allegata alla presente relazione (All. 3).

Tab. 13

| Riferimento contrattuale | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Art. 17 CCNL 1/4/1999: | | | | | |
| - comma 2a) incentivi alla produttività | 96.532,75 | 118.097,71 | 110.436,73 | 146.862,52 | 156.136,76 |
| - comma 2b) p.e.o. | 358.240,00 | 355.872,00 | 360.532,00 | 343.810,00 | 322.384,00 |
| - comma 2c) ind. di posizione e di risultato p.o. | | | | | |
| - comma 2d) indennità varie | 95.669,38 | 84.644,38 | 92.809,53 | 86.994,32 | 77.426,35 |
| - comma 2e) attività disagiate personale cat. A B C | | | | | |
| - comma 2f) specifiche responsabilità | 45.926,96 | 37.393,30 | 22.734,51 | 15.078,79 | 21.713,47 |
| - comma 2g) attività e prestazioni specificamente finanziate art. 15 lett. k | 99.824,60 | 72.112,37 | 97.056,42 | 70.951,61 | 35.388,67 |
| - Art. 33 c. 4 indennità di comparto | 114.861,00 | 113.580,00 | 114.712,00 | 111.745,00 | 107.646,00 |
| TOTALE | 811.054,69 | 781.699,76 | 798.281,19 | 775.442,24 | 720.695,25 |

Si evidenzia la costante riduzione della parte del fondo destinato alle progressioni economiche orizzontali (-10%), a causa del blocco imposto dal comma 21 dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010. Un ulteriore decremento, pari a 19%, si registra per le somme destinate alle varie indennità fisse e continuative previste dalla contrattazione.

Compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

Le somme destinate alla produttività appaiono decisamente incrementate (+ 61%) nel corso dell'ultimo biennio in linea con la disposizione contenuta nel comma 3 bis dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, come integrato dall'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, che nell'imporre alla contrattazione collettiva integrativa di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incentivando l'impegno e la qualità della performance, dispone che *"....A tale fine (la contrattazione integrativa) destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.*

Il sistema di valutazione della performance individuale e collettiva dei dipendenti è stato approvato con delibera di G.C. n. 108 del 25/07/2013 ove si stabilisce che l'O.I.V. trasmetta al Sindaco entro il 30 aprile di ogni anno, la relazione sul piano della performance, riportante i dati definitivi sulla gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali e pluriennali.

L'art. 5 del citato CCDI prevede due tipologie di premi:

- uno riservato ad un numero limitato di dipendenti coinvolti in progetti di rilievo strategico per l'Ente, a cui è destinato il 40% del fondo;
- un premio legato alla prestazione individuale riservato a tutti i dipendenti sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente, a cui è destinato il 60% del fondo.

Si è proceduto alla verifica della liquidazione dei suddetti compensi relativamente agli anni 2012, 2014, 2016 dei servizi: di staff e programmazione, riscontrando la corretta predisposizione delle schede di valutazione che evidenziano giudizi differenziati con la conseguente attribuzione di differenti compensi al personale valutato.

Indennità di turno, reperibilità, rischio,

Una parte rilevante del fondo è per legge destinata alla corresponsione delle indennità al personale. Della materia si occupa l'art. 17 c. 2 lett. d) ed e), il quale peraltro, si limita a richiamare la normativa vigente. La materia è assoggettata ad un principio di rigida tipicità (ricavabile dalle norme di cui al d.lgs. n. 165/2001, art. 2, commi 2 e 3, ed art. 40) in base al quale è fatto divieto agli Enti locali di attribuire al proprio personale indennità o emolumenti di vario genere, diversi da quelli specificamente previsti, in primis dalla contrattazione nazionale ed, in seconda battuta, da eventuali disposizioni di carattere legislativo.

La tabella seguente riepiloga le indennità previste e i valori assegnati:

Tab. 14

| Indennità | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Rischio | 5.051,07 | 5.320,09 | 6.087,40 | 5.238,88 | |
| Maneggio valori | 3.077,70 | 3.250,94 | 3.214,75 | 1.416,03 | 932,47 |
| Turnazione | 72.553,01 | 61.295,81 | 67.922,72 | 64.627,04 | 61.620,56 |
| Reperibilità | 14.987,60 | 14.777,54 | 15.585,02 | 15.712,37 | 14.873,32 |
| Totali | 95.669,38 | 84.644,38 | 92.809,53 | 86.994,32 | 77.426,35 |

Maneggio valori - l'indennità di maneggio valori è prevista dall'art. 6 del CCDI per un importo giornaliero di € 1,55 qualora l'importo annuo maneggiato superi € 250.000,00 annui e di € 0,77 per importi inferiori a tale soglia. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Si è presa visione, a scandaglio, delle determinazioni di liquidazione della indennità in parola nel corso del periodo considerato, riscontrando quanto segue:

- determina n. 21/2013, - liquidazione indennità a n. 2 dipendenti dell'Ufficio Appalti e Contratti addetti allo svolgimento di tutte le operazioni legate alla stipulazione dei contratti del Comune. La misura dell'indennità è stata calcolata sulla base dei giorni effettivi in servizio (all. 4);
- determina n. 394/2014 - liquidazione indennità a n. 4 dipendenti dei Servizi Sociali che effettuano giornalmente maneggio di denaro in funzione dell'attività connessa ai provvedimenti di tutela, curatela e amministrazione di sostegno adottati dal Tribunale. La misura dell'indennità è stata calcolata sulla base dei giorni effettivi in servizio (all. 5);
- determina n. 410/2015 - liquidazione indennità a n. 6 dipendenti dei Servizi Sociali che effettuano giornalmente maneggio di denaro in funzione dell'attività connessa ai provvedimenti di tutela, curatela e amministrazione di sostegno adottati dal Tribunale. La misura dell'indennità è stata calcolata sulla base dei giorni effettivi in servizio (all. 6);
- determina n. 447/2017 - liquidazione indennità a n. 7 dipendenti dell'Ufficio del Personale. La determina non precisa le funzioni cui i beneficiari sono addetti. La misura dell'indennità è stata calcolata sulla base dei giorni effettivi in servizio (all. 7).

L'attribuzione di tale indennità a personale che svolge solo saltuariamente attività che comportino il maneggio di danaro, come nei casi sopra riportati, non pare rispondente alla disciplina contrattuale. Si rammenta infatti che l'indennità di maneggio valori trova la sua

regolamentazione generale esclusivamente nelle previsioni dell'art. 36² del CCNL del 4.9.2000; Come precisato dall'ARAN nel parere di seguito riportato *“tale clausola contrattuale, con il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via “continuativa”, individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio; è evidente che la richiesta “adibizione al servizio” è un concetto diverso dal semplice “maneggiamento” di valori³;*

L'indennità di turno è prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000 (“Coda contrattuale”), il quale al comma 1 dispone che *“Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro”*. All'articolazione dell'orario in turni è collegata l'erogazione, da parte dei dipendenti turnisti, di una specifica indennità, la cui funzione è quella di compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa.

Tale emolumento viene corrisposto a tutto il personale della Polizia Municipale che effettua turni su sette giorni con orario di servizio dalle h. 08.00 alle h. 20.00.

Il Consiglio di Stato ha affermato che, ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno, non basta l'aver svolto l'attività di servizio secondo una turnazione ma occorre dimostrare *“l'esistenza di una corrispondente organizzazione del relativo apparato amministrativo da parte degli organi di governo dell'Ente”*. In altre parole, condizione necessaria per l'erogazione della predetta indennità è che l'Ente abbia deliberato un modello organizzativo che la preveda, attraverso la predisposizione di orari e turni, la programmazione dei piani di lavoro e la verifica, con sistemi obiettivi di controllo, degli orari di servizio; oltre, naturalmente, al fatto che il personale abbia partecipato in modo effettivo ed equilibrato alla turnazione.

Tuttavia, come evidenziato dai giudici contabili⁴, non può ritenersi ragionevolmente *“equilibrata”* una turnazione in cui i turni effettuati in orario antimeridiano siano superiori al 60%, quelli pomeridiano inferiori al 40% e non sia mai effettuato un turno notturno.

Si è dunque presa in esame la programmazione settimanale e la relativa liquidazione dei compensi relativa ai mesi da gennaio a giugno 2016. I turni prevedono un orario dalle h.08.00-13.50 e h. 14.00-19.50, in applicazione dell'orario ridotto. Nel complesso e nel periodo preso in esame, è risultata piuttosto bilanciata l'alternanza tra turni diurni, pomeridiani e festivi.

² 1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

³ ARAN, RAL_1817_Orientamenti Applicativi.

⁴ Corte conti, C Sez. Giurisd. Marche, sent. n. 25/2016.

Orario ridotto a 35 ore

Si è riscontrato, tuttavia, che il personale appartenente al Corpo di P.M. ha effettuato orario ridotto a 35 ore, in applicazione dell'art. 22 del CCNL 1/04/1999⁵. In seguito ad un esposto presentato da una organizzazione sindacale, con disposizione del dirigente del Settore (all. 8), dott. Dettori, è stato ripristinato il normale orario di lavoro di 36 ore, in assenza della prescritta certificazione della OIV, circa le “*proporzionali riduzioni del lavoro straordinario ovvero di stabili modifiche degli assetti organizzativi*”, come previsto dalla citata norma contrattuale.

Occorre rilevare che l'Ente verificato non ha rinvenuto agli atti alcuna disposizione autorizzativa di tale riduzione di orario, certamente in vigore già dai primi anni 2000, come risulta dalla nota del suddetto dirigente allegata, né tantomeno risulta che sia stata oggetto di contrattazione decentrata, come invece avrebbe necessariamente dovuto essere. D'altra parte, come risulta dalla tabella dell'allegato n. 4, non risulta alcuna stabile riduzione della spesa per straordinari che costituisce invece, condizione indispensabile per l'applicazione dell'orario ridotto, come espressamente chiarito dal parere ARAN⁶ di cui si riporta qui di seguito un estratto: “*Sotto il profilo dei necessari presupposti applicativi richiesti dalla disciplina negoziale, si ricorda che, per espressa previsione del citato art. 22 del CCNL dell'1.4.1999, la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di una ora settimanale non lavorata, eventuali disservizi) possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La locuzione “proporzionali riduzioni del lavoro straordinario”, ad avviso della scrivente Agenzia, deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro. Sulla base della espressa previsione dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999, quindi, la riduzione a 35 ore è possibile solo se viene dimostrato un risparmio pari al valore dell'ora di lavoro ridotta settimanalmente anche con risparmi sul lavoro straordinario*”.

⁵ ART. 22 CCNL 1/04/1999 - Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

⁶ ARAN, RAL_1653.

L'applicazione dell'orario ridotto appare dunque, del tutto ingiustificata.

Occorre poi ricordare – come chiarito⁷ dall'ARAN - che la rideterminazione dell'orario di lavoro deve avere anche effetto sul calcolo della retribuzione oraria: “L'art. 52, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che la retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore”. Tale disposizione ha necessariamente effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria.

Tra queste voci rientrano sicuramente l'indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000) e il trattamento per attività prestata in giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000)”.

Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 208 della l. n. 120/2010 (Nuovo Codice della Strada)

Gli appartenenti al Corpo della P.M. risultano inoltre beneficiari di un fondo destinato ad alimentare un piano di previdenza integrativa complementare. Con delibera di G.C. n. 172 del 6/10/2009, è stato istituito tale fondo alimentato da una quota percentuale dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative per violazione del Codice della Strada, prevista dall'art. 208 del d.lgs. n. 285 del 30/04/1992⁸.

Con determina n. 259 del 17/12/2009 è stato disposto l'affidamento e la gestione del Fondo Pensione Aperta alla Compagnia Allianz Assicurazioni per un periodo di anni 5.

L'affidamento diretto del servizio in appalto è stato preceduto da una informale analisi di mercato e non da una regolare gara d'appalto. L'importo del servizio in appalto è stato misurato attraverso l'indicatore sintetico del costo per l'intervallo temporale di cinque

⁷ Parere 900-52B2. Nello stesso senso cfr. anche 900-52B e 900-38F2

⁸ Art. 208, c. 4. Una quota pari al 50 per cento dei proventi spettanti agli enti di cui al secondo periodo del comma 1 e' destinata:

a) in misura non inferiore a un quarto della quota, a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, di messa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'ente;

b) in misura non inferiore a un quarto della quota, al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12;

c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei piani di cui all'articolo 36, a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, alle misure di cui al comma 5-bis del presente articolo e a interventi a favore della mobilità ciclistica.

5. Gli enti di cui al secondo periodo del comma 1 determinano annualmente, con delibera della giunta, le quote da destinare alle finalità di cui al comma 4. Resta facoltà dell'ente destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalità di cui al citato comma 4.

anni, pari all'1,3% del valore, secondo le indicazioni fornite dalla COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione).

La seguente tabella mostra gli importi e la percentuale di utilizzo della quota di spettanza dell'Ente versata nel fondo previdenziale integrativo nel corso del quinquennio:

Tab. 15

| ANNO | DELIBERAZIONE G.C. | PERCENTUALE | IMPORTO (in euro) |
|------|-----------------------|-------------|-------------------|
| 2012 | n. 14 del 31.01.2012 | 8% | 21.600,00 |
| 2013 | n. 117 del 31.07.2013 | 6,75% | 21.600,00 |
| 2014 | n. 102 del 03.07.2014 | 8,82% | 21.609,00 |
| 2015 | n. 114 del 24.06.2015 | 14% | 19.600,00 |
| 2016 | n. 93 del 13.05.2016 | 5% | 25.450,00 |

L'indennità di rischio, prevista dall'art. 17, c. 2, lett. D del CCNL 1/04/99 e dall'art. 10 del CCDI normativo n. 44/2013, per un importo di € 30 mensili, viene riconosciuta agli addetti ai servizi cimiteriali e agli operai (n. 25 unità) per attività lavorative che comportino esposizione a rischi.

L'indennità di reperibilità trova la sua regolamentazione nelle disposizioni contrattuali (art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10. 2001) e nell'art. 11 del citato CCDI e viene riconosciuto ai dipendenti dell'Ufficio tecnico, chiamati ad interventi manutentivi straordinari ed a quelli dell'Ufficio anagrafe e stato civile.

Compensi per la progettazione e la realizzazione di opere e lavori pubblici (ex art. 92 d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163)

In riferimento a tale compenso incentivante il Comune di Oristano ha approvato, con delibera di Giunta Comunale n. 94 del 30/05/2006, il Regolamento per la ripartizione del fondo di cui all'art. 92, commi 5 e 6, del d.lgs. n. 163/2006.

Il Regolamento approvato con la citata delibera, prevede l'accantonamento al fondo incentivante per gli atti di progettazione di cui all'art. 92, comma 5, di una percentuale pari al 2% al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, ovvero dell'1,8% per le opere il cui importo sia superiore ad € 1.000.000. Al personale coinvolto viene riconosciuta una quota pari all'80% di tali importi, mentre il restante 20% viene destinato all'acquisto, da parte dell'Ente di beni, strumentazione e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione di banche dati per il miglioramento della capacità di spesa del Comune.

Si è riscontrata l'erogazione della suddetta quota incentivante al lordo degli oneri previdenziali a carico dell'Ente, in accordo con le previsioni di cui al citato art. 92, scorpendo dalla stessa somma anche l'importo per il pagamento dell'IRAP, in linea con le indicazioni espresse dalle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei Conti con la delibera n. 33/2010.

Dalla verifica a scandaglio delle determine di liquidazione dei compensi in parola non sono emerse irregolarità.

La tabella seguente riepiloga le somme erogate nel corso del quinquennio.

Tab.16

| 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 99.115,93 | 44.634,56 | 70.432,84 | 45.199,60 | 34.698,23 |

Compensi per potenziamento degli Uffici tributari del Comune (art. 3 comma 57 della l. n. 662/96 e art. 59 comma 1 lett. p) del d.lgs. n. 446/97)

Il comma 57 dell'art. 3 della legge n. 662 del 23.12.1996 prevede che *“Una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del Comune”*. Per le stesse finalità il d.lgs. n. 446/1997, all'art. 59, comma 1, lettera P) prevede che, con proprio regolamento i Comuni possono prevedere *“che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del Comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto”*.

A questo riguardo il Regolamento ICI vigente presso il Comune verificato dispone che una percentuale del gettito riscosso dell'Imposta comunale sugli immobili sia destinata al potenziamento dell'Ufficio tributario del Comune prevedendo forme di incentivazione per il personale. La percentuale di incentivazione relativa all'attività di accertamento, svolta in via ordinaria, è stabilita previa specifica contrattazione decentrata tra Comune e RSU.

Si è verificato che la liquidazione dell'incentivo in questione sia avvenuta a seguito della certificazione del Nucleo di Valutazione di raggiungimento degli obiettivi previsti.

La tabella seguente riepiloga le somme erogate a favore del personale nel quinquennio:

Tab. 17

| 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| 26.053,09 | 24.749,00 | 25.815,76 | 25.147,55 | 0 |

Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f)

L'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999 stabilisce che le risorse economiche allocate sul fondo di finanziamento del salario accessorio sono utilizzate, tra le altre destinazioni, per *«compensare in misura non superiore a 2.500 euro annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31 marzo 1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31 marzo 1999»*.

Tale indennità è stata erogata, su proposta dei responsabili di settore, al personale di categoria B, C e D a cui è stata affidata la responsabilità di un procedimento amministrativo (all. 9)

La seguente tabella mostra il numero dei beneficiari e la spesa sostenuta nel quinquennio per il pagamento di tale indennità:

Tab. 18

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| N. beneficiari | 132 | 129 | 130 | 62 | 69 |
| Totale pagato | 45.926,96 | 37.393,30 | 22.734,51 | 15.078,79 | 21.713,47 |

Si evidenzia la notevole spesa, in particolare negli anni 2012-2014, per la corresponsione di tale indennità ad una platea assai ampia di beneficiari.

Tale prassi non pare legittima anche alla luce del seguente, ben motivato parere ARAN che definisce le condizioni rilevanti per il riconoscimento di tale specifica indennità. *“Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo “spessore”, con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell’1.4.1999, introdotto dall’art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un “responsabile di procedimento complesso”, ai sensi della legge n. 241/1990, oppure di altri “incarichi” formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta”⁹.*

Si deve tuttavia, evidenziare come il successivo CCID del 5/12/2013 ha ristretto la possibilità di riconoscere siffatta indennità a tutti i responsabili di procedimento, con il conseguente, deciso decremento della platea dei beneficiari e delle risorse erogate nel successivo periodo 2014-2016.

⁹ARAN, RAL_1564_Orientamenti Applicativi del 28/10/2013.

6 - Il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale.

In analogia con le rilevazioni concernenti la contrattazione decentrata del personale di comparto, il Comune verificato ha compilato le schede illustrative delle fonti di finanziamento del fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente e della sua utilizzazione nel periodo 2011/2015 (all. 10).

Tabella 19: fondo trattamento accessorio dirigenti

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| N° unità | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Totale fondo | 213.602,06 | 213.602,06 | 213.602,06 | 213.602,06 | 213.602,06 | 159.259,60 |
| | 53.400,52 | 53.400,52 | 53.400,52 | 53.400,52 | 53.400,52 | 53.086,53 |

Per quanto concerne le risorse inserite in applicazione della disposizione contrattuale di cui all'art. 26 c. 3 CCNL 23.12.1999, queste fanno riferimento a incrementi stabili delle risorse del fondo conseguenti a processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti con correlato ampliamento delle competenze e responsabilità della dirigenza.

Si è riscontrato, inoltre, il corretto adempimento delle disposizioni di cui all'art. 9 c. 2 bis del d.l. n. 78/2010 secondo le indicazioni fornite dall'ARAN.

Con riferimento all'utilizzo delle risorse del fondo, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 27 CCNL 23.12.1999, il Comune ha proceduto alla definizione del valore economico della retribuzione di posizione delle singole funzioni dirigenziali conseguentemente alle modifiche alla struttura organizzativa dell'Ente di volta in volta approvate e sempre previa definizione della metodologia di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

I valori delle retribuzioni di posizione riconosciute ai singoli dirigenti rientrano nei limiti definiti in sede di contrattazione nazionale (art. 5 CCNL 3.8.2010). Le risorse del fondo hanno finanziato la retribuzione di posizione nella misura del 76% e quella di risultato del 24%. Gli importi variano da un minimo di € 39.327 ad un massimo di € 41.431.

La retribuzione di risultato risulta essere stata erogata a seguito delle valutazioni rimesse dal Nucleo di Valutazione, secondo il Sistema di Valutazione approvato con delibera di Giunta Comunale n. 107 del 25/07/2013. Si è peraltro riscontrato che, in seguito alla valutazione formulata dal Nucleo, l'indennità di risultato è stata corrisposta in maniera differenziata, come si evidenzia nella tabella seguente:

| anno | | Dir. Sett. II | Dir. Sett. III | Dir. Sett. IV | Dir. Sett. V |
|------|-----------|---------------|----------------|---------------|--------------|
| 2012 | Previsto | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 |
| | Liquidato | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 | 11.620,28 |
| 2013 | Previsto | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 |
| | Liquidato | 10.509,55 | 11.542,43 | 11.542,43 | 10.096,40 |
| 2014 | Previsto | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 |
| | Liquidato | 12.136,34 | 11.439,15 | 11.542,43 | 11.594,08 |
| 2015 | Previsto | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 |

| | | | | | |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Liquidato | 12.291,27 | 12.187,98 | 11.981,41 | 10.328,80 |
| 2016 | Previsto | 12.911,42 | 12.911,42 | 12.911,42 | |
| | Liquidato | 12.136,34 | 12.265,45 | 12.265,45 | |

L'esame dei cedolini stipendiali dei dirigenti del Comune di Oristano non ha evidenziato erogazioni di compensi in violazione del principio di onnicomprensività della retribuzione.

7 - Il trattamento accessorio del Segretario comunale

Attuale Segretario Generale del Comune di Oristano è il dott. Luigi Mele, a far data dal 01/11/2012, nominato con decreto sindacale n. 6 del 23/10/2012.

Con riferimento al trattamento economico riconosciuto al predetto Segretario, si è soffermata l'attenzione sul riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 41 cc. 4 e 5 CCNL 16.5.2001, e sull'erogazione dei diritti di rogito spettanti al Segretario generale rogante ai sensi del comma 5 dell'art. 41 della legge n. 312/1980, disposizione ora abrogata dall'art. 10 del d.l. n. 90/2014.

A partire dal 2/11/2012, con Decreto del Sindaco n. 10 del 2/11/2012, al Segretario è stata riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di posizione ai sensi del comma 4 dell'art. 41 nella misura massima pari al 50% dell'indennità di posizione a seguito della ricognizione delle nuove ed ulteriori funzioni attribuite al Segretario stesso. Si precisa infatti, che, con decreto sindacale n. 8/2012 al predetto funzionario sono state conferite le funzioni ulteriori relative alla direzione del settore I.

In relazione ai diritti di rogito si segnala che il comma 5 dell'art. 41 della legge n. 312/1980 che prevedeva la possibilità di attribuire al Segretario Comunale rogante una quota dei diritti di rogito spettanti al Comune è stato abrogato dall'art. 10 del d.l. n. 90 del 24.06.2014.

Per quanto riguarda il Comune di Oristano, si è riscontrato che l'Ente ha proceduto alla liquidazione dei diritti di rogito con cadenza trimestrale. Si sono esaminati i provvedimenti di liquidazione per tutti gli anni oggetto dell'ispezione constatando il rispetto del limite pari a 1/3 dello stipendio in godimento, come riepilogato nella tabella seguente:

| Anno | Retribuzione annua | Limite di 1/3 | Totale Liquidato |
|------|--------------------|---------------|------------------|
| 2012 | € 94.793,01 | € 31.597,67 | € 1.020,53 |
| 2013 | € 94.793,01 | € 31.597,67 | € 28.285,98 |
| 2014 | € 94.793,01 | € 31.597,67 | € 26.082,61 |
| 2015 | € - | € - | € - |
| 2016 | € - | € - | € - |

L'erogazione di tali compensi è cessata a far data dal mese di giugno 2014, per effetto della citata norma di cui all'art. 10 del d.l. n. 90 del 24.06.2014.

8 - Rispetto della normativa di settore in materia di razionalizzazione e centralizzazione degli acquisti

Come noto, l'articolo 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, ha introdotto nell'ordinamento il c.d. Programma per la razionalizzazione degli Acquisti della P.A., che persegue il duplice obiettivo di semplificare e rendere più rapide e trasparenti le procedure degli acquisti pubblici, attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nonché razionalizzare e ottimizzare la spesa pubblica per beni e servizi, migliorando la qualità degli acquisti e riducendo i costi grazie all'aggregazione della domanda. Il Programma è stato, nel tempo, implementato da numerose disposizioni normative, configurando un obbligo generalizzato¹⁰, in capo alle Amministrazioni dello Stato, di approvvigionarsi facendo ricorso alle convenzioni della Consip, per qualunque categoria merceologica, ove tali convenzioni siano disponibili.

Analogo obbligo generalizzato per le P.A.¹¹, con riferimento agli acquisti di importo inferiore alla soglia di rilievo comunitario, e per qualunque categoria merceologica, di approvvigionarsi facendo ricorso al Mercato elettronico della pubblica amministrazione.

Le verifiche effettuate circa l'acquisto di forniture di beni e servizi da parte del Comune ispezionato non hanno evidenziato irregolarità, potendosi riscontrare il generalizzato ricorso alle procedure, sommariamente sopra descritte, di centralizzazione degli acquisti.

¹⁰Art. 1, c. 449, L. n. 296/2006.

¹¹ Ai sensi dell'art. 1, c. 450, L. n. 296/2006 e con esclusione degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado, delle istituzioni educative e delle istituzioni universitarie.

9 - Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali

Il decreto-legge 1/07/2009, n. 78, coordinato con la legge di conversione 3/08/2009, n. 102 ha introdotto alcuni provvedimenti anticrisi, nonché proroga di alcuni termini;

In particolare, l'art. 9, rubricato «*Tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni*», al comma 1, al fine di garantire la tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni, in attuazione della direttiva 2000/35/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 giugno 2000, relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali, recepita con il decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 e, al fine di prevenire la formazione di nuove situazioni debitorie, prevede che le pubbliche amministrazioni¹² adottino entro il 31 dicembre 2009, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le opportune misure organizzative per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per somministrazioni, forniture e appalti.

In particolare, è previsto l'obbligo, per il funzionario che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa, di accertare preventivamente che il programma dei conseguenti pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica; la violazione dell'obbligo di accertamento comporta responsabilità disciplinare e amministrativa; qualora lo stanziamento di bilancio, per ragioni sopravvenute, non consenta di far fronte all'obbligo contrattuale, l'amministrazione adotta le opportune iniziative, anche di tipo contabile, amministrativo o contrattuale, per evitare la formazione di debiti pregressi; l'attività di analisi e revisione delle procedure di spesa e dell'allocazione delle relative risorse in bilancio è effettuata anche dagli Enti locali.

La Giunta Comunale con le deliberazioni n. 132 del 19/11/2009, n. 24 del 29/03/2011, n. 38 del 08.05.2012 e n. 27 del 14.03.2013 e 28 del 27/03/2014 ha adottato le idonee misure organizzative volte ad evitare il formarsi di situazioni debitorie.

Il DPCM 22/09/2014, all'art. 9, ha previsto che «*Le pubbliche amministrazioni elaborano, sulla base delle modalità di cui ai commi da 3 a 5 del presente articolo, un indicatore annuale dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato: «indicatore annuale di tempestività dei pagamenti»*».

A decorrere dall'anno 2015, le pubbliche amministrazioni elaborano, un indicatore trimestrale dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato: «indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti».

L'indicatore di tempestività dei pagamenti è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

¹² La PA incluse nell'elenco adottato dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi, prima, del comma 5 dell'articolo 1 della legge 30/12/2004, n. 311 e poi del comma 2 dell'art. 1 della l. 196/2009.

L'Ente verificato ha provveduto ad inserire sul proprio sito WEB – Amministrazione Trasparente, alla voce “Pagamenti dell'Amministrazione”, tale indicatore e, a far data dall'anno 2015, i dati richiesti sono stati inseriti su base trimestrale.

La tabella che segue evidenzia i valori registrati dall'indicatore e riportati nel proprio sito:

| Anno | Indicatore tempestività pagamenti gg. |
|-----------------------|--|
| 2014 | 87 |
| 2015 | 43,15 |
| 2016 | 56,69 |
| 2017 - 1° Trim | 55,24 |

I tempi di ritardo sopra evidenziati paiono dunque, in linea con i limiti introdotti dal d.l. n. 24/2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla l. 23/06/2014, n. 89.

Conclusioni

La verifica presso il Comune di Oristano non ha evidenziato particolari criticità.

Il costo complessivo del personale ed il numero dei dipendenti stessi appare in costante diminuzione.

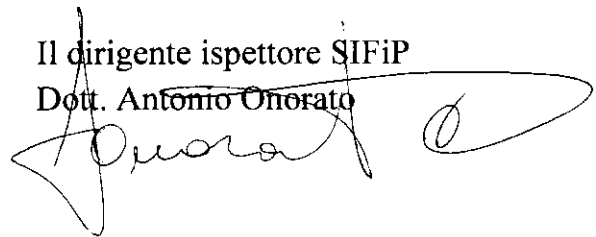
Tuttavia, l'esame degli adempimenti relativi alla contrattazione decentrata posta in essere dall'Ente ha evidenziato, in alcuni casi, la non corretta applicazione degli istituti contrattuali, consistenti, in particolare, nella irregolare attribuzione dell'indennità di maneggio valori anche a personale che svolge attività che solo saltuariamente e incidentalmente comporta il maneggio di valori. Analogo rilievo pare ravvisabile nella generalizzata attribuzione ad un rilevante numero di personale dell'indennità prevista dall'art. 17, c. 2 lett. F del CCNL 1/4/1999, destinata a compensare l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa, con la conseguente attribuzione di cospicue risorse a valere sul fondo per il salario accessorio. Di particolare gravità appare poi, l'arbitraria applicazione dell'orario ridotto a 35 ore in assenza della prescritta e proporzionale riduzione, certificata dall'OIV, della quota dello straordinario ovvero di ristrutturazioni organizzative suscettibili di apportare consistenti risparmi.

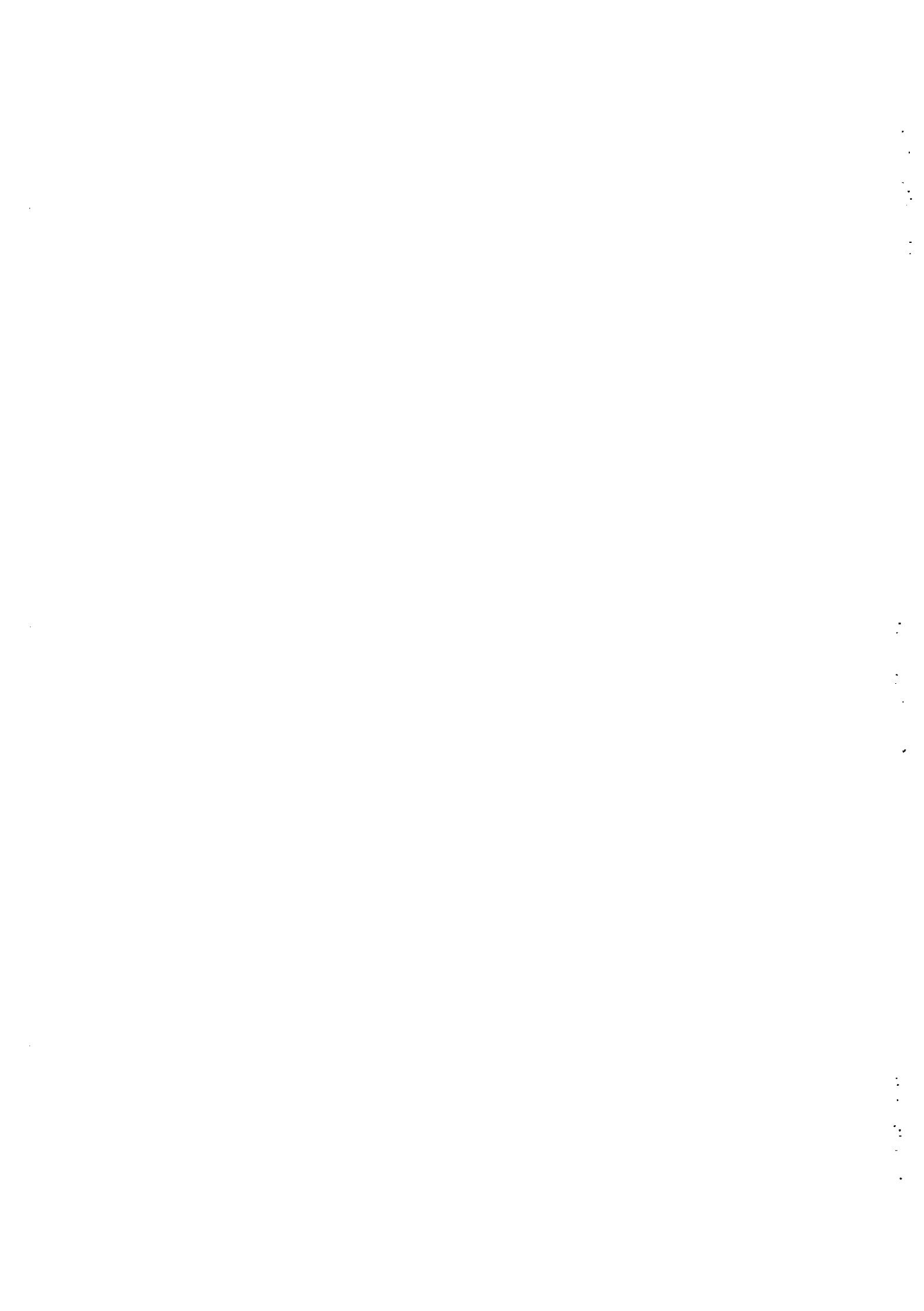
Appare, altresì, censurabile il mancato rispetto del limite di spesa dell'anno 2009 per il conferimento di incarichi di co.co.co e assunzioni a tempo determinato, realizzatosi negli esercizi 2013 e 2016.

L'attività negoziale dell'Ente, risulta contraddistinta, in generale, da un sistematico ricorso alle prescritte convenzioni CONSIP ed al mercato elettronico.

Roma, 20 ottobre 2017

Il dirigente ispettore SIFiP
Dott. Antonio Onorato





ELENCO ALLEGATI

1. Decreto sindacale conferimento incarico dirigenziale
2. Tabella costituzione fondo salario accessorio
3. Tabella utilizzo fondo salario accessorio
4. Indennità maneggio valori – determina di liquidazione
5. Indennità maneggio valori – determina di liquidazione
6. Indennità maneggio valori – determina di liquidazione
7. Indennità maneggio valori – determina di liquidazione
8. Determina dirigenziale ripristino orario 36 ore
9. Elenco beneficiari indennità di specifiche responsabilità
10. Tabella costituzione e utilizzo fondo salario accessorio dirigenti

