

# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Monselice, 07/11/19

Riscontro a nota MEF-RGS

Prot. Rif. n. 257334 del 17/12/2018/U

**Rif. Prot. S.I. 1622/IV**

Rif. Ns Prot. 2019/14360/U del 19/04/2019

Rif.to Vs Prot. Entrata n. 78010, n. 78019,  
n.78022, n. 78025, n. 78028 del 19/04/2019 e

Riscontro a nota MEF-RGS

Prot. Rif. n. 200065 del 09/08/2019/U

**COMUNE DI MONSELICE**

Ufficio Protocollo

**PARTENZA n. 0040054**

del 07-11-2019

**SEGRETARIO GEN.**

e.p.c.

- Al Ministero dell'Economia e delle Finanze  
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato  
Ispettorato Generale di Finanza Pubblica Settore IV  
[rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it](mailto:rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it)
- Alla Procura Regionale della  
Corte dei Conti presso la Sezione  
giurisdizionale per la Regione Veneto  
[veneto.procura@corteconticert.it](mailto:veneto.procura@corteconticert.it)
- Alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei  
Conti per la Regione Veneto  
[veneto.controllo@corteconticert.it](mailto:veneto.controllo@corteconticert.it)
- Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di  
Monselice (PD)  
[monselice.pd@cert.ip-veneto.net](mailto:monselice.pd@cert.ip-veneto.net)

**OGGETTO: Verifica amministrativo-contabile presso il Comune di Monselice (PD) - Rif. Prot. S.I. 1622/IV. Invio documento contenente integrazione chiarimenti relativo ai rilievi indicati con nota MEF-RGS Prot. 257334 del 17.12.2018/U.**

Spett.le Ministero,

in relazione alla verifica amministrativo-contabile svolta presso il Comune di Monselice (PD) dal 14 al 25 maggio 2018 (S.I. 1622/IV), con la presente si trasmettono ulteriori controdeduzioni e chiarimenti ai rilievi di cui alla relazione inviata da codesto Ministero (MEF-RGS Prot. n. 257334 del 17/12/2018).

# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

---

## PREMESSA

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale di Finanza pubblica, con nota n. 257334 del 17/12/2018 trasmetteva la relazione e l'elenco delle contestazioni operate dal MEF.

Le contestazioni operate dal Ragioneria Generale dello Stato, durante la visita ispettiva, si riferiscono alle annualità 2013-2017. In tale arco temporale non operava la presente amministrazione, che si è insediata dopo le consultazioni amministrative del 26 maggio 2019 e precisamente l'11 giugno 2019.

Ciò nonostante questa neo Amministrazione Comunale è chiamata a dare compiuta risposta alle osservazioni sollevate e non pienamente riscontrate, evidenziando che il processo per fornire questi ulteriori chiarimenti ha avuto un percorso non sempre agevole, visto il periodo di riferimento oggetto dell'ispezione.

Si rileva che il Comune di Monselice con nota di risposta del 2019/14360/U ha elaborato chiarimenti parziali alle questioni rilevate in sede ispettiva, sottoscritte dal Sindaco Francesco Lunghi, che in parte sono state superate, come si evince dalla nota di risposta del M.E.F. alle controdeduzioni del Comune prot. n. 200065 del 09/08/2019/U, in relazione alle iniziative intraprese e avviate dai Responsabili di Area e dagli organi amministrativo-politici dalla precedente amministrazione.

Oggi questa Amministrazione comunale si impegna ad assumere come punti di riferimento per l'attività amministrativa le indicazioni contenute nella relazione ispettiva, anche alla luce delle controdeduzioni prodotte dal Comune di Monselice.

Per le questioni rilevate in sede ispettiva concernenti i rilievi 7, 8, 9 preme sottolineare che l'evoluzione spesso caotica della legislazione così come il dettato non sempre chiaro della contrattazione collettiva nazionale possono aver determinato errori nella concreta attività amministrativa e per tal ragione gli uffici si sono impegnati nell'istruttoria e rivisitazione degli atti con particolare riferimento alla materia della costituzione ed utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale e del fondo per la retribuzione accessoria del personale dirigenziale.

Questo Ente, pertanto, ad integrazione delle controdeduzioni già inviate con nota del Comune di Monselice - Prot. 2019/14360/U del 19/04/2019 - ha redatto le seguenti conclusioni ribadendo l'interesse di trarre dalla relazione considerazioni utili per lo svolgimento dell'attività e conseguentemente dimostrare la legittimità dei comportamenti adottati dagli uffici ovvero attuare ogni correzione per un pieno rientro – ove necessario - nel perimetro fissato dalle disposizioni normative.

Le argomentazioni seguono per ragioni di organicità i rilievi delle principali irregolarità amministrativo-contabili di cui all'estratto della verifica (all. doc. 1).



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

## RILIEVO N. 1

### Misure relative alla Trasparenza ed alla Organizzazione dell'ente

#### **RISPOSTA:**

Si rinvia ai contenuti di quanto già motivato nella precedente nota di riscontro Prot. 2019/14360/U del 9/04/2019. Rilievo superato per i chiarimenti forniti e iniziative promosse ovvero per le idonee motivazioni espresse a sostegno dell'operato (cfr. MEF-RGS Prot. 200065 del 09/08/2019).(**all. doc. 2**)

## INTEGRAZIONE RILIEVO N. 2

### Adempimenti in materia di dotazione organica e spese del personale

#### **RISPOSTA:**

Per quanto riguarda il **rilievo 2 di cui alla voce a)** di mancata esplicitazione dei risultati a seguito delle numerose convenzioni stipulate dall'ente in contrasto con il principio della trasparenza amministrativa e con le disposizioni di cui ad alcune delle stesse convenzioni (pagina 13-14-15), si prende atto anche per tale punto del superamento dell'appunto (cfr. MEF-RGS Prot. 200065 del 09/08/2019).

In proposito, si afferma che rispetto alle scelte politiche messe in campo dall'Amministrazione guidata dal predecessore Sindaco dott. Francesco Lunghi e agli orientamenti espressi nella Conferenza dei Sindaci dallo stesso presieduta nel periodo di conclusione del mandato (cfr. verbali del 13.03.2019), questa neo-insediata Amministrazione di Monselice intende, ancor più, attuare un cambiamento adeguandosi concretamente alle indicazioni contenute nella relazione ispettiva in materia di rapporti convenzionali e di collaborazione con altri Enti pubblici.

È innegabile che la scelta gestionale, sperimentale, delle convenzioni come forma di collaborazione con altre amministrazioni abbia evidenziato una serie di criticità e per tal ragione è nostro compito riuscire a risolverle il prima possibile per il bene della città e un buon governo della stessa.

Questa Giunta, nel provvedimento di ricognizione dello stato di attuazione dei rapporti convenzionali e protocollo di intesa n. 161 del 08/08/2019 (**all. doc. 3**), al fine di orientare la gestione dell'apparato burocratico dell'Ente ed effettuare una precisa valutazione sulla organizzazione da dare al Comune per meglio rispondere alle esigenze della Comunità che rappresenta, in termini di efficienza ed economicità dei servizi erogati o da erogarsi, si è espressa in merito allo scioglimento e conclusione dei rapporti associativi secondo il dispositivo formulato nel citato atto. Si specifica che i provvedimenti saranno definiti previa approvazione da parte del Consiglio comunale. Le operazioni suindicate saranno effettuate nel medio breve termine tenuto conto anche della naturale scadenza di alcuni rapporti convenzionali. Altro aspetto non sottovalutato è stata l'analisi dei conti in termini di "dare" e "avere", tema che ha posto in essere specifiche riflessioni.

Relativamente al **rilievo n. 2 lett b)** in ordine al paragrafo 3.1 (pag. 18 della relazione ispettiva) concernente la mancata ricognizione annuale di eventuale personale da dichiarare in **eccedenza** o in **sovrannumero** ai sensi dell'art. 33 del TUPI, si fa presente che l'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 vigente nel periodo oggetto di rilievo, demandava ai dirigenti la proposta di elaborazione



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti. Ai dirigenti era assegnato, infatti, il compito di individuare i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. Lo stesso art. 33 stabiliva poi che *“La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del **dirigente responsabile** è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”* comma 3 e in caso si verifici la situazione indicata dal comma 1, sempre *“il **dirigente responsabile** deve dare un’informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”* (comma 4).

Pur non essendo stabilito nelle disposizioni normative, trattandosi appunto di una verifica che rientra nella competenza gestionale della dirigenza di ciascun settore/area/servizio, molti enti hanno formalizzato questa ricognizione nella deliberazione di approvazione del piano triennale delle assunzioni o in altri documenti programmatici del Comune riguardanti il personale dipendente, ad esempio, un tempo, negli atti di approvazione della dotazione organica, assunti dalla Giunta Comunale. L'organo politico si limita/limitava, in ogni caso, a “prendere atto” della ricognizione effettuata dai dirigenti competenti.

La Circolare n. 4/2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica, indirizzata agli enti locali, ha chiarito cosa s'intende per:

- a) "soprannumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;
- b) "eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale.

Tenuto conto di quanto suindicato, pertanto, la valutazione prevista dall'art. 33 va fatta sulla base di:

- ragioni funzionali che possono derivare da un'esigenza di riduzione di organico per profili professionali specifici di un'area o categoria a causa, ad esempio, di riorganizzazione, semplificazione, razionalizzazione o informatizzazione dei processi.
- ragioni finanziarie, oggettivamente rilevabili, derivano dalla necessità di ridurre la spesa di personale per enti in cui le criticità di bilancio possono degenerare in dissesto finanziario.

Entrando nel dettaglio della situazione del Comune di Monselice, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 256 del 27.12.2013 (**all. doc. 4**) con la quale si approvava il piano occupazionale per gli anni 2013-2014, veniva sottolineata una situazione di **carenza d'organico** dovuta sia a cessazioni di personale che all'avvio di nuove attività che necessitavano di adeguate risorse umane. Di conseguenza l'Ente **non** aveva - negli anni 2013-2014 - personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica ottimale.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 - 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Per altro verso, non sussistevano ragioni finanziarie, oggettivamente rilevabili, riferite a situazioni di squilibrio finanziario evidenziate dagli organi competenti, sia per il 2013-2014, che per gli anni precedenti e successivi, tali da determinare eccedenza. Oltre a ciò, non sono stati adottati volontariamente piani di ristrutturazione comportanti diminuzione della spesa per il personale, in primo luogo perché non necessari, in quanto principale interesse dell'Amministrazione è sempre stato quello di garantire, nel tempo, il medesimo livello dei servizi erogati ai cittadini, in secondo luogo perché una costante diminuzione del personale in servizio, com'è accaduto in questi anni, anche in osservanza della normativa sopravvenuta, rischiava di compromettere l'erogazione dei servizi ai cittadini.

La segnalazione di esigenze assunzionali nella deliberazione citata ha di fatto convalidato la situazione dotazionale e strutturale esistente, senza necessità di dover espressamente dichiarare che presso l'ente non erano emerse ragioni funzionali o finanziarie tali da dover ricorrere alla procedura di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001. Il rilievo di cui al presente punto si ritiene, pertanto, possa essere superato.

Nel riscontrare il **rilievo n. 2 lett c)** in ordine al paragrafo 3.1 (pag. 18) relativamente alla mancata predisposizione del **Piano triennale delle Azioni Positive**, si deve segnalare la deliberazione n. 38/2015 della Corte dei Conti sezione regionale della Liguria che ha così argomentato la mancata approvazione del piano triennale da parte di un comune e la contestuale assunzione di personale nel periodo di assenza del documento:

*“Assodato il carattere imperativo della disposizione, sancito dal testuale collegamento dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità con l'art. 6 del d. lgs. n. 165 del 2001, e successivamente ribadito dalla Direttiva del 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, occorre verificare ermenuticamente se la volontà del Legislatore sia quella di collegare la sanzione della nullità, virtualmente prevista, al dato formale della mancata adozione del piano di azioni positive piuttosto che a quello sostanziale del mancato raggiungimento dell'obiettivo, indicato dalla norma, di assicurare la pari opportunità professionale a uomini e donne nel settore del pubblico impiego, valore presidiato dalla Carta fondamentale.*

*La giurisprudenza civilistica (ex amplius Cass. 26 gennaio 2000, n. 863 in Giur. it., 2000, 1585; 18 febbraio 2008, n. 3950 in Foro amm. - CDS, 2008, I, 378; Sez. un. 4 aprile 2012 n. 2012 n. 14828 in Nuova giur. civ. comm. 2013, I, 15) sottolinea come, in presenza di norme imperative, sia necessario guardare alla natura della disposizione violata e lo scopo perseguito dalla legge per dedurre la nullità dell'atto in quanto l'essenza della medesima <<risiede nella tutela di interessi generali e di valori fondamentali>>.*

*Si deve ritenere, a rigore di logica, che la ratio sottostante all'art. 48 del citato decreto legislativo sia quella di assicurare al genere femminile, a lungo trascurato e relegato in mansioni inferiori nel mondo del lavoro, di potere accedere ai settori, anche dirigenziali, che competono loro, secondo le professionalità individualmente acquisite, secondo un percorso che parte dalla storica legge 9 dicembre 1977 n. 903, che, per la prima volta, ha espressamente vietato <<qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale>> e che si è realizzato compiutamente, a livello di fonti superprimarie, con l'art. 51, primo comma, che impone di promuovere, attivamente le pari opportunità.*



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

*Pertanto, devono ritenersi nulle, con un accertamento che compete anche alle Sezioni regionali di controllo, in via incidentale ed al fine della verifica di eventuali lesioni del bilancio del singolo ente che non doveva affrontare la relativa spesa in quanto dipesa da un atto improduttivo di effetti giuridici, le assunzioni di dipendenti pubblici effettuate in **congiunta mancanza** del piano di azioni positive e di misure che **comunque**, di fatto, **garantiscono** l'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo pubblicistico, costituzionalmente vincolato, del raggiungimento della pari opportunità tra uomini e donne.*"

Dopo aver verificato che il comune oggetto di rilievo aveva comunque assicurato **concrete azioni**, la sezione ligure conclude precisando che: "Si può quindi ritenere che, anche in assenza del piano di azioni positive (che comunque risulta essere stato adottato nel 2015), siano stati rimossi gli ostacoli alla realizzazione di pari opportunità lavorative tra generi differenti, con una effettiva promozione della presenza femminile nelle attività dell'ente e nelle più elevate posizioni gerarchiche." (**all.doc. 5**)

Come per l'ente di cui in precedenza, anche presso il comune di Monselice può essere rilevato come siano sempre state osservate le disposizioni riguardanti le pari opportunità:

- a) le commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche per l'assunzione di dipendenti erano costituite nella misura che tenevano conto sia di uomini e donne, come rilevasi nella determinazione n. 88/2014 (**all.doc. 6**) concernente le uniche procedure di mobilità espletate nel periodo di riferimento;
- b) le presidenze delle due commissioni sono state conferite, rispettivamente, a un uomo e a una donna (determinazione n. 88/2014);
- c) nel 2013 non ci sono state assunzioni;
- d) presso il comune al 31/12/2018, sono presenti in servizio 46 uomini e 34 donne (giòva rappresentare che nel profilo amministrativo cat. C. è collocato un numero rilevante di personale di genere femminile) (**doc. all. 7**);
- e) è' sempre stata prevista la presenza del genere femminile nei ruoli dirigenziali e di P.O.

La medesima sezione ligure, con successiva deliberazione n. 82/2016, ha ritenuto, pur dovendo obbligatoriamente rilevare l'assenza del documento nel periodo oggetto di analisi (anno 2014), che l'adozione del piano triennale delle azioni positive per il triennio 2016-2018, avesse sanato l'originaria mancanza.

Tale situazione è verificabile anche presso il Comune di Monselice, che con l'adozione del piano in parola, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 05/03/2015 (**v. all. doc. 5**), ha sanato la precedente mancanza per il periodo pregresso oggetto di segnalata criticità.

Il piano triennale è stato successivamente aggiornato con deliberazione n. 131 del 7/07/2018 per l'anno 2018. (**all. doc. 8**)

Con deliberazione G.C n. 41 del 05.03.2019 è stata adottata una nuova programmazione per il triennio 2019-2021. (**all. doc. 9**).

Il rilievo di cui al presente punto si ritiene, pertanto, possa considerarsi superato.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Nel riscontrare il **rilievo n. 2 lett d)** in ordine al paragrafo 3.1 (pag. 18) si rileva che presso il Comune di Monselice, così come in tutti gli enti medio-piccoli, la rilevazione del **fabbisogno di personale** non è mai stata procedimentalizzata e, di conseguenza, le richieste di assunzione effettuate da ciascun dirigente, di regola nel corso di incontri tra i dirigenti e l'Amministrazione sono state principalmente il risultato di una logica sostitutiva di professionalità cessate/cessande che l'espressione di una verifica effettiva dei fabbisogni, come ora adeguatamente indicato all'art. 6 del TUPI e nelle linee guida in materia emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il comma 4-bis, dell'art. 6, introdotto dall'art. 35, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e vigente fino al 21.06.2017, già in precedenza richiamato, stabiliva che *“Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.”*

I dirigenti si sono limitati sostanzialmente, come anzidetto, all'indicazione dei profili professionali e delle relative categorie di inquadramento da assumere, cercando il più possibile di mantenere la situazione occupazionale e dotazionale a livelli stabili, viste le norme via via sempre più restrittive in materia di spese di personale e facoltà assunzionale.

Il D.Lgs. n. 75/2017 ha poi introdotto alcune importanti novità in materia di dotazione organica e piano delle assunzioni. In particolare l'art. 6-ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* del TUPI ha subordinato la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale all'adozione delle linee di indirizzo sulla base di decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter sono state approvate con Decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in vigore dal medesimo giorno.

Le linee citate impongono alla Dirigenza delle Amministrazioni Pubbliche di *“... perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo.”*

Con gli attuali documenti di programmazione delle assunzioni, **il Comune di Monselice ha effettivamente superato la criticità evidenziata**, analizzando compiutamente le professionalità necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione e al soddisfacimento dei bisogni della cittadinanza. Si segnala che le azioni sono state perfezionate superando le indicazioni verbali e nel contempo acquisendo specifiche segnalazioni dei Dirigenti sui profili professionali e delle relative categorie di inquadramento necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (**all. doc. 10 e doc. 11**)

Le conclusioni dell'attività ispettiva sul **rilievo n. 2 lett e)** confermano il superamento della criticità in accoglimento delle motivazioni espresse dagli uffici.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 - 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

## RILIEVO N. 3

### Posizioni organizzative

#### **RISPOSTA:**

Relativamente al **rilievo n. 3 lett a)** - paragrafo 3.7 (pag. 32 e seguenti) in ordine alla irregolare predisposizione del **decreto** di conferimento delle posizioni organizzative carente di elementi essenziali, quali la durata e l'assenza di pesatura, oltre a quanto già indicato nel riscontro datato 19.04.2019, nostro prot. n. 2019/14360/U, pp. 8-9, si fa presente che il Comune di Monselice ha avviato un minuzioso approfondimento della materia proprio in riferimento alle criticità evidenziate.

Alla contestazione relativa alla asserita assenza di qualsiasi processo di pesatura degli uffici con riferimento alle Posizioni organizzative, si evidenzia che da una ricostruzione dei numerosi atti di conferimento delle Posizioni organizzative, nel corso del quinquennio 2013-2017, risulta come, nelle more di una riorganizzazione della struttura dell'Ente, siano state di fatto o di diritto prorogati gli incarichi conferiti. Trattasi di funzionari che hanno svolto il ruolo di posizioni organizzative sostanzialmente senza soluzione di continuità, in considerazione dell'originaria individuazione delle singole figure (Comandante Polizia Locale, Responsabile controllo di gestione e Responsabile sistemi informatici).

Trattasi, pertanto, di funzionari che hanno assunto importanti ruoli di responsabilità gestionale, organizzativa e l'esercizio delle funzioni amministrative di elevata rilevanza giuridica, senza interruzione ( si pensi al ruolo rivestito dal Comandante della Polizia Locale ai sensi della Legge 7 marzo 1986 n. 65).

Il Dirigente delle risorse umane ha adottato un atto ricognitorio dei decreti di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa attribuiti nel periodo 2013-2017 ai fini della pesatura. Si evidenzia, a tal proposito, che la valutazione economica degli uffici dei Responsabili di Unità (P.O.) viene confermata nelle schede allegate all'atto ricognitorio. Con riferimento tra l'altro alle schede di valutazione economica, si ribadisce quanto espresso sopra e si osserva, che per gli anni antecedenti al 2015, la scheda excel (**all. doc. 12**) in uso costituiva, secondo quanto riferisce l'ufficio personale, il documento riportante parametri e criteri di pesatura economica così come l'attuale scheda in uso. Dette schede sono sempre state comunicate e consegnate al personale dipendente.

Con il provvedimento in parola il Dirigente delle risorse umane ha confermato la pesatura dei Responsabili di Unità (P.O.), come da nota prot. 37851/E del 21.10.2019, (**doc. all. 13**).

Si aggiunga che il nucleo di valutazione ha rilasciato, ex post, specifica attestazione di coerenza dell'esito di pesatura delle Posizioni Organizzative (2013-2017) e della metodologia adottata con specifico atto ricognitorio che si allega (doc. all. 14). Si ritiene, quindi, per le evidenze documentate, che il rilievo relativo al processo di pesatura, sollevato dall'ispezione a pag. 34 della relazione - punto d), possa ritenersi superato.

A precisazione, inoltre, delle argomentazioni addotte dall'Ente sempre in riferimento al punto a) e inviate con nostra nota prot. 14360/U del 19/04/2019 concernenti appunto le posizioni organizzative, si fa presente che parte delle nostre controdeduzioni contengono un errore a pag. 8 nel passaggio in cui viene dichiarato che "la posizione organizzativa della Sig. Broggiato ricade all'interno dell'art. 90 del TUEL e quindi all'interno dell'ufficio di staff del Sindaco" in quanto



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

alla Sig. ra Broggiato non é stato conferito un incarico di **posizione organizzativa negli anni 2015 e 2016** ma solo un incarico afferente alla segreteria del Sindaco, come da Decreto del Sindaco n. 7 del 20.02.2015 (**all. doc. 15**), cui corrisponde un assegno ad personam onnicomprensivo di €. 10.056,68 annuo stabilito dalla G.C. n. 28 del 20.02.2015 (**all. doc. 16**) ai sensi del comma 3 dell'art. 90 del TUEL. Tale precisazione consente di ritenere superato il rilievo contenuto nella nota protocollo n. 200065 del 09/08/2019. Incarico tra l'altro confermato per l'anno 2019 con nuovo decreto Sindacale n. 7 del 1.07.2019 (**all. doc. 17**).

In relazione al recupero dell'importo derivante dal trattamento accessorio – indennità di rischio del Comandante Bressanin in quiescenza (pag. 35) **punto 3 lett c)**, già' anticipato nella precedente controdeduzione - si informa che quest'Amministrazione, come indicato nel provvedimento prot. n. 5 del 15 ottobre 2018 pers (**all. doc. 18**) ha provveduto a congelare le somme spettanti al Comandante Bressanin per l'importo di €. 1.698,00, competenze afferenti alla retribuzione di risultato per l'anno 2017 al fine di recuperare la somma complessiva di €. 330,00 indebitamente percepita dall'interessato quale indennità di rischio per il solo anno 2013.

A riscontro dell'ulteriore precisazione effettuata nella nota MEF-RGS- Prot. 200065 del 09/08/2019/U, si conferma la concreta azione di recupero dell'indennità di rischio corrisposta al Sig. Bressanin (comandante di polizia locale) solo nell'anno 2013, percepita in violazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di posizione normativamente previsto. L'effettivo recupero è stato operato con provvedimento dirigenziale n. 482 del 4/09/2019, esecutivo e ad oggetto: "Liquidazione compenso incentivante la produttività personale dipendente anno 2018" che determina al punto 4) quanto di segue: "di rendere altresì disponibile la somma riferita alla retribuzione di risultato anno 2017 alla posizione organizzativa B.R. matr. 21 anch'esso non più in servizio per l'importo di € 1.698,00 al quale va però detratta la cifra di € 330,00 a recupero delle somme erroneamente corrisposte nell'anno 2013, come emerso dalla relazione ispettiva del M.E.F.". Per tali evidenze il rilievo si ritiene possa considerarsi superato.(**doc. all. 19**)

In ragione, poi, del rilievo riguardante il punto 3 lett. d) come spiegato nella relazione a pag. 34 al punto e) che recita *"la corresponsione delle retribuzioni di posizione alle sopra indicate posizioni organizzative per gli anni 2013 e 2014 è avvenuta, ancora in modo irregolare in quanto posta al di fuori del fondo trattamento accessorio del personale non dirigente ed a carico del bilancio dell'ente (...), si evidenzia che nella nota di risposta alla Ragioneria Generale dello Stato del 19/04/2019 Prot. 14360/U si indicava l'avvio della procedura volta a regolarizzare il fondo e il recupero degli importi eccedenti.*

Ebbene, il settore risorse umane e contabilità ha operato un attento approfondimento degli atti e accertato che la corresponsione delle indennità di posizioni organizzative e del risultato delle posizioni per gli anni 2013 e 2014 è avvenuta in modo parzialmente irregolare. Le determinazioni dirigenziali n. 715/2013 ad oggetto: "Definizione fondo risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale. Anno 2013" e n. 661/2014 di pari oggetto riferita all'anno 2014, rilevano e definiscono all'interno dell'accordo collettivo decentrato la somma rispettivamente di euro 8.000,00 per l'anno 2013 e euro 10.000,00 per l'anno 2014 quali risorse da utilizzare per la corresponsione delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative.(**doc. all. 20-21**). Invero, una parte della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è stata alimentata con risorse proprie di bilancio.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Aderendo al rilievo mosso dal M.E.F sulle Posizioni Organizzative e verificato il fondo si indicano le somme quantificate che devono rientrare nella disponibilità di bilancio, come si può evincere facilmente dal riepilogo sotto riportato:

## INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO

	Ind. Posizione	Ind. Risultato	totale	Somma inserita nel Fondo del relativo anno	DIFFERENZA
ANNO 2013	33.256,72	8.076,00	41.332,72	8.000,00	33.332,72
ANNO 2014	33.385,83	8.226,00	41.611,83	10.000,00	31.611,83
TOTALE RIFERITO A INDENNITA POSIZIONI ORGANIZZATIVE					64.944,55

L'Ente nel seguire le indicazioni contenute nella relazione ritiene doveroso sanare l'anomalia contestata, in autotutela, e con provvedimenti dirigenziali del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 407 del 24.07.2019 e n. 607 del 28.10.2019 (**doc. all. 22-23**) ha provveduto, preventivamente e cautelativamente, all'accantonamento e riserva delle risorse come sopra quantificate.

Alle argomentazioni sopra si deve aggiungere e precisare che dalla verifica sul fondo é emerso parimenti un disallineamento tra il limite dettato dall'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 e quanto effettivamente destinato a fondo dell' Ente per gli anni 2012 e 2014. Nello stesso provvedimento viene considerata, pertanto, l'eccedenza erogata che deve rientrare nella disponibilità di bilancio come di seguito riportata:

## RISPETTO ART. 9, COMMA 2 BIS, D.L 78/2010

	Risorse destinate al trattamento accessorio	Limite art. 9, c 2bis DL78/2010	DIFFERENZA
ANNO 2012	375.420	375.131	289
ANNO 2014	381.393	369.337	12.056
TOTALE RIFERITO A RISPETTO ART. 9, COMMA 2 BIS, D.L 78/2010			12.345

La medesima determina dirigenziale prevede e dispone che il recupero delle somme non contenute nel tetto limitativo della citata disposizione avvenga mediante l'utilizzo delle risorse accantonate.

## RILIEVO N. 4

### Normativa su società partecipate o enti partecipati

#### **RISPOSTA:**

In tema di reclutamento del personale delle società a controllo pubblico - nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, del d.lgs. n. 165/2001 – la disciplina a regime è dettata dall'art. 19, del d.lgs. n. 175/2016, punto di arrivo di una costante evoluzione normativa non sempre di facile applicazione.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Nel riassetto del 2016 è stato recepito il contenuto dell'art. 18, comma 2-bis, del d.l. n. 112/2008 (come novellato, prima dall'art. 1, comma 557, L. n. 147/2013 e, successivamente, dall'art. 4, comma 12-bis, D.L. n. 66/2014), che ha di molto attenuato l'applicazione diretta dei vincoli assunzionali nei confronti delle società. Nella disposizione vigente è previsto che le società a controllo pubblico adottino propri provvedimenti, senza bisogno di alcun *input* da parte della amministrazione controllante, sicché si potrebbe ritenere come non necessario né vincolante l'atto di indirizzo eventualmente emanato.

Il Comune di Monselice ha detenuto/detiene le seguenti partecipazioni, come evidenziato nel prospetto allegato (**Doc. all. 24**) con riferimento al 31.12.2018 e dalla deliberazione di C.C n. 63 del 18/12/2018 (**doc. all. 25**):

- Pianificazione Euganea Este- Monselice s.r.l. 25,50% cessione quote con atto G.C. n. 146 del 23/07/2019 (all. doc. 26)
- Centro Veneto Servizi S.p.A. (C.V.S) 7,35% (vedi infra)
- ACQUEVENETE SPA 5,7% (vedi infra)
- Consorzio Energia Veneto (C.E.V.) 0,09%
- Società Rocca di Monselice s.r.l. 50%
- Consorzio Veneto di Ricerca CNVR 1,85%
- Agenzia per la trasformazione territoriale in Veneto S.p.A. in liquidazione 0,023%
  
- Consorzio Bacino Padova 3
- Consorzio Padova Sud
- GAL PATAVINO S.C.A.R.L.
- Consiglio di Bacino Bacchiglione (ex Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale)

Si precisa che la società Acquevenete Spa é nata il 1° dicembre 2017 dalla fusione tra *Centro Veneto Servizi* e *Polesine Acque*.

E' utile sottolineare che la Società Acquevenete Spa, nata appunto da una fusione societaria, è il frutto di una scelta politico-amministrativa raggiunta a conclusione di un percorso complesso e articolato voluto dagli amministratori degli enti interessati; il risultato è stato approfondito sotto l'aspetto economico nella delibera di C.C. n. 34/2017. (**doc. all. 27**)

L'ente non ha emanato direttive nei confronti delle società per le quali deteneva/detiene quote di partecipazione di **minima entità**, consapevole della irrilevanza dell'incidenza di eventuali direttive nella gestione organizzativa delle stesse.

Per quanto attiene alle società Pianificazione Euganea Este- Monselice s.r.l. e Società Rocca di Monselice s.r.l.( il recesso di quest'ultima è avvenuto in data 15/12/2016), si evidenzia che il Comune, per il tramite dei suoi rappresentanti, ha di continuo mantenuto rapporti di informazione e una linea di condotta su tutti gli aspetti dell'attività esercitata, anche se non in forma espressa mediante atti formali da parte degli organi dell'ente. E ancora, dall'analisi dei bilanci delle Società partecipate inseriti nella piattaforma realizzata dal Dipartimento del Tesoro, nell'ambito del Progetto "Patrimonio della PA", per la rilevazione annuale delle partecipazioni pubbliche, è possibile leggere l'andamento occupazionale e i costi in materia di personale. Osservando tali dati si nota che l'andamento del personale si é mantenuto su un livello costante e sufficiente per la corretta erogazione dei servizi attinenti a ciascuna delle società citate. Le assunzioni sono state circoscritte e prevalentemente orientate alla sostituzione del personale cessando/cessato.

Infine, in relazione all'attività di vigilanza con nota del 28/03/2019 (**doc. all. 28**), si procedeva a richiedere alle partecipate e Consorzi una serie di informazioni per gli adempimenti previsti dalla



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Legge n. 190/2012, dal D.Lgs n. 33/2013 e dal D.Lgs 175/2016. Il riscontro é avvenuto per la partecipa Acquevenete Spa nei contenuti espressi nella nota allegata. **(doc. all. 29).**

L'amministrazione comunale si riserva di adottare una deliberazione di indirizzi e direttive a tutti gli organismi partecipati, ai sensi del d.lg. n. 175/2016, ivi compresa la disciplina inerente le modalità di reclutamento del personale ed i limiti di spesa: tanto in occasione dell'adozione della deliberazione consiliare da assumersi, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 175/2016, entro il 31.12.2019.

## RILIEVO N. 7

### Contrattazione Decentrata personale non Dirigente

#### **RISPOSTA:**

In merito al **rilievo n. 7 lett. a)** in ordine al paragrafo 5. (pag. 55 e seguenti) con riferimento alla **mancata trasmissione all'Aran del contratto decentrato e della mancata predisposizione della relazione illustrativa**, si conferma che l'ente ha provveduto alla redazione e all'invio della documentazione in parola all'Aran, secondo le modalità a tal fine previste per gli anni 2017 e 2018 (attestazione allegata da sito [https:// www.contrattintegrativipa.it/](https://www.contrattintegrativipa.it/)); mentre per gli anni 2015/2016, dato anche il ricambio di personale dell'ufficio preposto, é stato analogamente completato l'invio della documentazione citata (**all. Doc. 30-31**). Si puntualizza infine che CDI 2013-2015 é stato inviato all'Aran a mezzo Pec con nota Prot. n. 663 del 3/3/2014/U, come si riscontra dall' attestazione di avvenuta consegna. (**doc. all. 32**)

Per quanto attiene al **rilievo n. 7 lett b)** concernente la verifica della decurtazione delle somme riferite al **personale ATA** transitato nei ruoli dello Stato a far data dall' 01.01.2000, rileviamo che, trattandosi di operazione risalente nel tempo, circa 20 anni, appare certamente non agevole allo stato degli atti operare una ricostruzione del fondo ora per allora. Si tenga conto inoltre del fatto che sono intervenuti successivi, come noto, ulteriori CCNL del comparto enti locali per effetto dei quali l'ufficio personale ha progressivamente rideterminato le risorse stabile del fondo medesimo.

Si riscontra poi il **rilievo n. 7 lett c ed e)** in ordine al paragrafo **5.1 ( pag. 61, 62, 63 e 64)** della relazione sulla verifica amministrativo – contabile, dove si richiama l'attenzione di questo Ente in ordine alle pronunce della Corte conti, la quale – ribadisce la relazione - ha posto in discussione i contratti collettivi integrativi che individuano criteri di ripartizione della parte variabile di retribuzione “(omissis) *in assenza, sia di criteri predeterminati prima dell'inizio del periodo di riferimento che di qualsivoglia processo di verifica, di fatto impossibile, proprio a causa delle mancanza dei criteri preliminari*” (pag. 62 della relazione). Viene citata a tal proposito la deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per la Lombardia n. 287/2011.

D'altra parte, a pag. 63 della relazione, si fa presente che *la corretta definizione e gestione del sistema di valutazione della performance costituisce in tal modo uno dei presupposti fondamentali e necessari al fine di conferire legittimità alle integrazioni delle risorse variabili del fondo e tale sistema di valutazione stato formalmente adottato dall'ente solo con la DGC n. 188 del 13.10.2015.* Viene citata a tal proposito la deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per il Veneto n. 263/2016.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Da tali premesse giuridiche discenderebbe che il Comune di Monselice – essendo privo di un sistema di valutazione della performance sino alla DGC n. 188 del 13.10.2015 ed avendo approvato il PEG ed il piano della performance negli anni 2013-2017 ad esercizio finanziario avanzato, e non entro l'esercizio precedente l'anno di riferimento, avrebbe illegittimamente destinato le risorse variabili di cui agli artt. 15, comma 2 e 15, comma 5, del CCNL 1.4.2009 alla produttività ed alle politiche di sviluppo del personale.

Dopo tale premessa si forniscono i dovuti chiarimenti ai rilievi della Ragioneria dello Stato.

Va in primo luogo evidenziato che l'incremento del fondo per la produttività e le politiche di sviluppo del personale, in applicazione dell'art. 15, commi 2 e 5, del ccnl 1.4.2009, è sempre stato disposto mediante atti formali: trattasi degli accordi annuali economici recepiti in attuazione del contratto decentrato triennale – parte normativa.

Si allegano al riguardo:

contratto decentrato integrativo – parte normativa

atto approvazione accordo economico – anno 2013 ( All. doc. 33) e v. (all. doc. 20)

atto approvazione accordo economico – anno 2014 ( All. doc. 33) e v. (all. doc. 21)

atto approvazione accordo economico – anno 2015 ( All. doc. 33)

atto approvazione accordo economico – anno 2016 ( All. doc. 34)

atto approvazione accordo economico – anno 2017 ( All. doc. 35)

Per quanto riguarda invece il rilievo inerente il ritardo con il quale il comune di Monselice ha approvato il PEG ed il piano degli obiettivi negli anni di riferimento, si rappresenta quanto segue.

L'articolo 169, comma 1, del D.lgs 267/2000 recita “La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza”.

Tale disposizione in apparenza impedisce di adottare qualunque atto di programmazione gestionale, specie se letta in modo coordinato col comma 3-bis del medesimo articolo 169, il quale recita: “Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”.

Le norme sopra citate non prevedono – ovviamente – l'ipotesi nella quale l'approvazione del bilancio di previsione intervenga molto in là nel tempo, come regolarmente avvenuto negli ultimi anni della storia del nostro ordinamento, sì che l'approvazione dei bilanci di previsioni nei termini “ordinari” è, in realtà, divenuto un fatto “straordinario”, perché la regola è l'approvazione molto, molto in avanti nel tempo (nel 2013 si è giunti a spostare il termine di legge fino a novembre). (cfr. Decreto Legge 8 aprile 2013 n. 3 e n. 102 del 31 agosto 2013 l'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio per l'anno 2013 è stata differita al 30 novembre, quella dell'esercizio per l'anno 2014 con Decreto del 18 luglio 2014 differita al 30 settembre 2014; il termine del bilancio di previsione per l'anno 2015 con D.M. del Ministero dell'Interno del 13 maggio 2015 è stato



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

prorogato al 30 luglio 2015; il Decreto 1 marzo 2016 ha stabilito il termine di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2016 da parte degli enti locali per il 30 aprile 2016).

A ciò si aggiunga che le leggi di bilancio dello stato, che consentono agli enti locali di conoscere il quadro generale di finanza pubblica nel quale dovranno operare nell'esercizio successivo, vengono approvate dal parlamento ormai costantemente alla fine del mese di dicembre dell'esercizio precedente.

In un contesto di questo tipo, è evidente come quasi tutti gli enti locali siano costretti ad operare in regime di esercizio provvisorio, nel corso del quale continuano a sviluppare gli obiettivi di mantenimento e di miglioramento di cui all'esercizio precedente, salvo integrare detta gestione con gli ulteriori obiettivi da conseguire entro fine esercizio; si pensi in particolare agli obiettivi inerenti i lavori pubblici che possono essere programmati – come insegna purtroppo l'esperienza – solo ad esercizio inoltrato, in quanto nella maggior parte dei casi finanziati con l'avanzo di amministrazione disponibile soltanto dopo l'approvazione del rendiconto di gestione, il cui termine è fissato dal legislatore al 30 aprile.

Relativamente ai programmi finanziati con la spesa corrente, d'altra parte, come si può evincere dalla lettura degli strumenti di programmazione e dagli atti di destinazione delle risorse di cui agli artt. 15, comma 2 e 15, comma 5, del CCNL 1.4.2009, trattasi di obiettivi che ricorrono e si sviluppano negli anni, in quanto propri delle competenze e funzioni attribuite agli enti locali ( si pensi al progetto assegnato annualmente alla polizia locale) la cui sospensione non è neanche concepibile, pena la interruzione del livello di regolarità e dovuta efficienza dei servizi pubblici erogati dall'ente.

Si deve ricordare – d'altra parte – quanto l'ARAN ha avuto modo di precisare nei seguenti passaggi del parere RAL 1831:

- le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; sulla base della indicata lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio)
- le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; gli enti, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), dovranno sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di performance organizzativa di volta in volta prestabiliti;
- quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche **"obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente** (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;

Questo è quanto avvenuto nel Comune di Monselice negli esercizi finanziari in argomento, non ricorrendo invece le ipotesi ben più gravi che sono state oggetto della pronuncia della Corte dei Conti – sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per il Veneto n. 263/2016 - citata nella relazione sulla verifica amministrativo – contabile, che fa riferimento soprattutto alla fattispecie della stipulazione del contratto decentrato integrativo ed addirittura della costituzione del fondo per la produttività e le politiche di sviluppo del personale nell'esercizio successivo.

Va nel merito sottolineato, a parere di questo ente, come proprio il diverso problema della incompatibilità del ciclo del bilancio degli enti locali – il cui termine di approvazione è costantemente rinviato – con il ciclo della performance, sia stato affrontato formalmente per la prima volta con l'introduzione del comma 1 ter nell'art. 5 del D.lgs. n. 150/2009, per opera del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, viste le difficoltà nelle quali versavano tutte le amministrazioni locali, chiamate ad applicare discipline confliggenti.

D'altra parte, proprio in considerazione dei tempi tecnici necessari per addivenire alla stipula del contratto decentrato integrativo, con il quale vengono stabiliti i criteri per la erogazione degli incentivi retributivi legati alla performance, come ha dimostrato la ormai lunga esperienza delle contrattazioni decentrate svoltesi negli enti locali, l'ARAN e la magistratura contabile hanno rivisto le posizioni più rigide assunte nel recente passato, relativamente al caso della stipulazione del decentrato nell'esercizio successivo rispetto a quello di riferimento.

In questa senso, l'ARAN – con parere CFL 17 – ha recentemente affermato che *in diverse occasioni, in passato, la Corte dei Conti ha ritenuto che l'erogazione di compensi per produttività, in riferimento ad anni ormai decorsi, non fosse lecita per la mancanza delle condizioni oggettive che legittimano, a monte, tali emolumenti.*

*Tuttavia, si deve sottolineare che di recente la Corte dei Conti, Sezione di controllo della regione autonoma del Friuli Venezia Giulia, con la deliberazione n.FVG/20/2018/Par, ha fornito ulteriori elementi che consentono di affrontare la problematica posta in modo parzialmente diverso.*

*Tale pronuncia affronta il caso in cui, pur in presenza di un contratto integrativo sottoscritto l'anno successivo, sussistano tutti i requisiti sostanziali per l'erogazione dei compensi correlati alla performance: oltre a un'adeguata, formale e definitiva costituzione del Fondo entro l'anno, certificato dall'Organo di revisione, anche una tempestiva assegnazione degli obiettivi (individuali e/o collettivi) in modo che il personale dipendente "abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a fronte dell'attività incentivata e nell'interesse finale dell'ente.*

<<omissis>>

**La deliberazione in argomento, per quanto interessa in questa sede, ribadisce quanto già spiegato da altre sezioni regionali di controllo e cioè che, in coerenza con i pareri espressi anche da altre Sezioni regionali della Corte dei conti, questa Sezione ha finora sempre ritenuto**



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

*indispensabile che l'intero procedimento si fosse perfezionato secondo la fisiologica consequenzialità degli atti ed entro l'anno di riferimento, dovendosi ritenere illegittima ogni attività svolta in sanatoria, oltre l'anno e in contrasto con il principio della necessità della preventiva assegnazione degli obiettivi e della verifica dell'avvenuto raggiungimento degli stessi. Nel motivato avviso espresso con la deliberazione n. 51/2016, questa Sezione ha infatti confermato il suo ampio sfavore verso l'utilizzo delle risorse dei progetti per la performance in difetto di una preventiva assegnazione degli obiettivi, richiamando a questo proposito le deliberazioni delle Sezioni regionali di controllo per la Lombardia n. 287/2011/PAR, per il Veneto n. 161/2013/PAR, nonché i pareri resi dalla Sezione regionale di controllo per il Molise n. 218/2015/PAR e ancora dalla Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 263/2016/PAR.*

*Quest'ultimo parere aveva tra l'altro specificato che, in assenza di sottoscrizione dell'accordo decentrato entro il 31 dicembre dell'esercizio di competenza, l'Ente non poteva impegnare le somme destinate al pagamento di specifici progetti e che, qualora non risultasse la determinazione di costituzione del fondo, le risorse variabili eventualmente accantonate costituivano economie di bilancio "libere", non potendo confluire nell'avanzo vincolato, dove doveva essere riportata solo la quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale e la parte stabile. Veniva inoltre operata una forte censura nei confronti della "diffusa prassi, già invalsa prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di contabilità armonizzata, della cosiddetta contrattazione tardiva ovvero quella che interviene nell'esercizio successivo a quello di riferimento" (cfr., in tal senso, deliberazione della Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 263/2016/PAR cit.).*

**In un successivo passaggio, di cui ci si permette di sottolineare una frase che rileva per quanto si intende esporre in questa sede, la corte ricorda poi che**

*Ai fini che rilevano in questa sede pare infatti necessario considerare che l'istituto del trattamento economico basato sulla produttività rinviene la propria causa nella contiguità che sussiste tra la tutela di specifici interessi pubblici previsti dalla programmazione dell'ente e l'incentivazione riconosciuta ai dipendenti ai fini del migliore perseguimento di quegli stessi interessi, nel senso che essi rivestono per l'ente un'importanza tale da giustificare la loro individuazione quali specifici obiettivi di prestazioni individuali o collettive meritevoli di specifica retribuzione (produttività). La tutela di un siffatto interesse pubblico richiede la previa individuazione delle risorse, degli obiettivi e una tempestiva loro assegnazione ai dipendenti individuati, con la conseguenza che rimangono quindi interdetti un uso indistinto delle risorse e una loro distribuzione "a pioggia" slegata da una valutazione sull'effettivo raggiungimento dell'obiettivo.*

*Nello stesso senso, la necessità che l'intero percorso amministrativo e contrattuale si perfezioni entro l'anno con la stipula del contratto decentrato integrativo risponde alla primaria esigenza di garantire sia l'effettività della programmazione dell'ente, cui è connessa (di regola) l'annualità delle risorse a disposizione, sia un utile perseguimento dei suoi obiettivi. In altri termini, non si può trascurare che le prestazioni richieste ai dipendenti e gli obiettivi loro assegnati rappresentano in primo luogo interessi e obiettivi dell'ente stesso. Una mancata o tardiva contrattazione integrativa, nella misura in cui essa costituisce presupposto per il perseguimento e il raggiungimento degli*



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

*obiettivi, nella sostanza svislisce le finalità sottese all'istituto ora in parola e compromette o rischia di compromettere il raggiungimento dei risultati attesi.*

**Da ultimo, in un ulteriore passaggio, di cui ci si permette di sottolineare una frase che rileva per quanto si intende esporre in questa sede, la sezione di controllo per il Friuli afferma**

*Nei fatti, il supplemento istruttorio che, a fronte delle peculiarità del caso concreto, la Sezione ha ritenuto di dover svolgere presso il Comune richiedente ha accertato, anche sulla base del parere rilasciato dal revisore dei conti del Comune in data 19 dicembre 2017, che il fondo per la produttività è stato formalmente costituito in data 4.12.2017 con determina n. 115 del responsabile del servizio finanziario, successivamente integrata; che il fondo stesso, complessivamente quantificato in € 50.634,67 di cui € 39.924,64 per risorse stabili ed € 10.710,03 per risorse variabili, trova adeguata copertura nel bilancio di previsione per l'anno 2017 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 11 del 16.6.2017; che in data 4.5.2017 la Conferenza dei sindaci di Faedis e di Attimis, cointeressati da una gestione associata di funzioni e servizi, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione aveva già approvato in via provvisoria il Piano delle risorse e degli obiettivi, contenente gli obiettivi per il Segretario comunale, per i responsabili dei vari settori nonché le schede di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa, ai fini della corresponsione della quota dell'indennità di risultato, e il programma dei Piani di lavoro e progetti obiettivo per gli uffici; che gli obiettivi stessi erano stati tempestivamente comunicati ai singoli destinatari; che l'organo di revisione si è espresso sulla congruità e regolarità del fondo in data 19.12.2017.*

Dai ragionamenti seguiti dal giudice contabile sembra pertanto ragionevole ritenere che non possa farsi discendere in modo automatico e formalistico dalla data di approvazione del piano della performance (che nel caso esaminato dei comuni di Faedis e di Attimis è **il 4 maggio**), dalla data di approvazione delle risorse decentrate per la produttività (che nel caso esaminato è **il 4.12.2017**), dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato (che nel caso esaminato cade **nell'anno successivo a quello di riferimento**) la illegittimità della erogazione dei premi incentivanti, dovendosi invece verificare caso per caso la regolarità sostanziale del ciclo della performance, secondo un approccio sostanzialistico e rispettoso della primaria esigenza di garantire sia l'effettività della programmazione dell'ente sia un utile perseguimento dei suoi obiettivi; ciò in considerazione del fatto che l'istituto del trattamento economico basato sulla produttività rinviene la propria causa nella contiguità che sussiste tra la tutela di specifici interessi pubblici previsti dalla programmazione dell'ente e l'incentivazione riconosciuta ai dipendenti ai fini del migliore perseguimento di quegli stessi interessi, nel senso che essi rivestono per l'ente un'importanza tale da giustificare la loro individuazione quali specifici obiettivi di prestazioni individuali o collettive meritevoli di specifica retribuzione (produttività).

In sostanza, alla luce dei passaggi sopra sottolineati del parere della Corte dei conti recepito dall'Aran, occorre verificare caso per caso se il processo di programmazione e rendicontazione della performance e la effettiva determinazione dei criteri per la erogazione degli incentivi retributivi legati alla performance, per il tramite della contrattazione, risulti idoneo a perseguire le finalità di legge.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Ora, tornando ai rilievi formulati da codesta ragioneria generale dello stato, si ritiene - in applicazione delle descritte recenti posizioni assunte dall'aran e dalla magistratura contabile - di poter ulteriormente confermare quanto già illustrato sopra e cioè che non ricorre per nessuno degli esercizi finanziari oggetto dell'ispezione (2013, 2014, 2015, 2016, 2017) la ben più grave ipotesi della distribuzione degli incentivi retributivi al personale in assenza della programmazione di obiettivi di gestione ma la ipotesi, purtroppo divenuta fisiologia per gli enti locali, a causa degli interventi legislativi sui tempi di approvazione dei bilanci di previsione, della prima fase dell'anno nella quale il comune ha doverosamente operato in regime di esercizio provvisorio, nel corso del quale continua a sviluppare gli obiettivi di mantenimento e di miglioramento di cui all'esercizio precedente, salvo integrare detta gestione con gli ulteriori obiettivi da conseguire entro fine esercizio (abbiamo già citato a titolo di esempio gli obiettivi inerenti i lavori pubblici che spesso possono essere programmati solo ad esercizio inoltrato, in quanto nella maggior parte dei casi finanziati con l'avanzo di amministrazione disponibile soltanto dopo l'approvazione del rendiconto di gestione, o al progetto assegnato annualmente alla polizia locale la cui sospensione non è neanche concepibile, pena la interruzione del livello di regolarità e dovuta efficienza del servizio e della funzione).

Da queste considerazioni, suffragate dalle recenti posizioni assunte dall'aran e dalla magistratura contabile, non ci sembra possibile far discendere con un semplice automatismo dalle date di approvazione dei fondi produttività e dei piani della performance del Comune di Monselice la irregolare applicazione degli artt. 15, comma 2 e 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, così come riportato a pag. 63 della relazione, pena la squalificazione e vanificazione in modo acritico di tutto il lavoro svolto dalle amministrazioni comunali e dal personale in questi anni.

Tanto in presenza di una mole di documentazione dimostrativa della analitica programmazione amministrativa e gestionale e di rendicontazione della gestione operata da questo ente negli anni di cui si discute.

Da ultimo, si ritiene utile rappresentare che la corte dei conti – in sede giurisdizionale – con riferimento ad una fattispecie di erogazione della produttività relativa ad un caso riguardante un'amministrazione statale, ha riconosciuto, per il principio giuridico che interessa in questa sede, come il ritardo nel ciclo della performance della amministrazione periferica dello Stato, quale conseguenza del ritardo di quella centrale, non sia certamente imputabile alla struttura dell'ufficio territoriale ( si veda sentenza della Corte dei Conti Toscana – sezione giurisdizionale – n. 280/2019, che si allega in copia).( **doc. all. 36**).

In conclusione, a dimostrazione dello sviluppo del ciclo della performance nei termini sopra decritti, al fine di ritenere superati i rilievi 7 c), d) ed e) della relazione sulla verifica amministrativo – contabile, si trasmettono i seguenti atti:

- PEG 2013 G.C. 179 del 17/09/2013 + RELAZ. RENDICONTO 2013 (doc. all. 37)
- piano della performance 2014- G.C. n. 197 del 14/10/2014 (doc. all. 38)
  - PEG 2014 - G.C. n. 197 del 14/10/2014 (doc. all. 38)
  - piano della performance 2015-2017 - G.C. 185 del 1/10/2015 (doc. all. 39)
  - PEG 2015 delibera G.C. 185 del 1/10/2015 (doc. all. 39)
  - piano della performance 2016-2018 G.C. 108 del 7/07/2016 (doc. all. 40)
  - PEG 2016 (doc. all. 40)
  - piano della performance 2017 G.C. 51 del 28/03/2017 (doc. all. 41)
  - PEG 2017 G.C. 51 del 28/03/2017 (doc. all. 41)



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

- schede valutazione obiettivi relative agli anni :  
2013 verbale 24.10.2019 prot. 38686/2019 con schede (doc.all. 42)  
2014 verbale n. 1-16.06.2015 con schede (doc. all.43)  
2015 verbale *pec.* 5/08/2015 con schede (doc.all. 44)  
2016 verbale del 7 luglio 2017 con schede (doc. all. 45)  
2017 verbale 24 agosto 2018 prot. 28377 del 27/08/2019 (doc. all. 46)
- schede di valutazione performance personale non dirigente anni 2013-2014-2015-2016-2017.
- verbale validazione del nucleo di valutazione relativo alla destinazione delle risorse di cui agli artt. 15, comma 2 e 15, comma del CCNL 1.04.1999, per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017. (**doc. all. 47**)

Con riferimento in particolare al punto d) della relazione, si conferma che l'Ente detiene la certificazione di compatibilità del fondo con i vincoli di bilancio da parte del Collegio dei Revisori sia per l'anno 2014 che 2017 (**doc. all. 48 e 49**).

In merito al **rilievo n. 7 lett f) in ordine al paragrafo 5.2.1 (pag. 74) relativo ai piani di razionalizzazione** della spesa (Deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 27.09.2016) per il triennio 2016-2018, i cui risparmi accertati a consuntivo consentono l'incremento delle risorse variabili dei fondi, si fa presente che i prospettati risparmi contenuti nell'allegato alla deliberazione di approvazione del piano, ai sensi dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, non sono stati conseguiti e pertanto non è/sarà effettuata alcuna liquidazione della quota riservata al personale.

Il rilievo si ritiene, quindi, possa ritenersi superato.

In merito al rilievo n. 7 lett g) in ordine al paragrafo 5.1.2 (pag. 67) si rinvia alle considerazioni e impegni assunti nei provvedimenti espressi al precedente punto 3 della presente relazione a pag. 10.

## **RILIEVO N. 8**

### **Utilizzo del trattamento accessorio del personale non dirigenziale**

#### **RISPOSTA:**

In merito al **rilievo n. 8 lett. a) in ordine al paragrafo 5.2 (pag. 70)** concernente la mancata predisposizione degli atti amministrativi di liquidazione degli emolumenti accessori in violazione del principio di trasparenza amministrativa, si deve ricordare che la dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL del 22.01.2004 prende in considerazione l'intera attività di gestione collegata alla applicazione delle discipline dei contratti collettivi di lavoro.

Nella relazione illustrativa del contratto, l'Aran afferma che:

- a) il potere decisione è di esclusiva competenza del dirigente (o del responsabile dei servizi);
- b) gli atti attraverso i quali si formalizzano le singole decisioni non assumono il contenuto (e la forma) dei provvedimenti amministrativi o comunque non assumono la natura di atti riconducibili ai poteri pubblicistici espressione della supremazia speciale della pubblica amministrazione;
- c) gli atti in parola hanno natura di atti gestionali di diritto comune;
- d) le decisioni sono adottate dai dirigenti con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, secondo la speciale disciplina prevista dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001;



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

e) deve essere, in ogni caso, rispettato il sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL per la materia trattata.

Sul piano squisitamente formale, per esempio, l'Aran puntualizza che dovrebbe essere abbandonata la prassi che vede ancora prevalere la adozione di "determinazioni" per l'attività di gestione (con complicazioni sostanziali e procedurali) mentre appare ancora minoritaria la prassi gestionale mediante regolazioni interne, disposizioni di servizio, "comunicazioni" applicative dei singoli istituti giuridici ed economici del CCNL.

Di norma, la liquidazione delle voci afferenti al fondo (turno, disagio, rischio, specifiche responsabilità, ecc.) viene effettuata unitamente al pagamento degli stipendi, tenuto conto dei provvedimenti attributivi dei vari emolumenti predisposti dai dirigenti, che possono assumere anche la forma di comunicazioni via email, non essendo prevista alcuna formalità nella gestione del salario accessorio come privato datore di lavoro, di cui il dirigente è responsabile ai sensi dell'art. 45, comma 4, del TUPI<sup>1</sup>.

Per la verifica di quanto corrisposto al personale, è sufficiente che gli uffici abbiano/abbiano avuto a disposizione report riepilogativi, necessari ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'01.04.1999 (fino al CCNL del 21.05.2018) per la rendicontazione delle minori spese da assegnare al fondo dell'anno successivo, ma non è richiesto alcun provvedimento di liquidazione per ciascuna voce, ad eccezione del pagamento della performance che costituisce il punto finale di un percorso articolato e particolare che deve essere opportunamente attestato.

In merito al rilievo n. 8 lett. d) in ordine al paragrafo 5.2 (pag. 73) relativamente all'assenza di atti dimostrativi inerenti il permanere delle condizioni per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'01.04.1999, si evidenzia che presso l'ente il compenso non è stato riconosciuto in base alla categoria o al profilo professionale, né conferito per compiti già ricompresi nella categoria d'inquadramento, ma solo per incarichi di particolare rilievo. Il contratto prevede che la verifica delle condizioni legittimanti il riconoscimento delle indennità avvenga annualmente, ma non stabilisce che la stessa debba essere formalizzata.

L'assenza di revoca dell'assegnazione ai dipendenti incaricati, presuppone che detta verifica sia stata effettuata dal datore di lavoro e che la stessa abbia avuto esito positivo. Da qui la prorogatio dell'efficacia dei provvedimenti già adottati.

L'ente, in occasione della contrattazione decentrata triennale 2019-2021, conseguente al recente CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018, provvederà a rendere maggiormente incisiva la valutazione dirigenziale in merito all'applicazione dei vari istituti che saranno confermati di anno in anno.

Tanto premesso ed attesa la delicatezza della questione che coinvolge sia la doverosa verifica della legittimità delle singole fattispecie applicate negli anni nel Comune di Monselice sia le posizioni giuridiche ed economiche dei singoli lavoratori interessati, si rappresenta che il Segretario Comunale di questo Ente, con nota indirizzata ai Dirigenti - prot. n. 38063 del 22.10.2010 (**doc. all. 50**) ha chiesto di effettuare, con urgenza, una ricognizione delle indennità di disagio, rischio e per specifiche responsabilità erogate (quinquennio 2013 – 2017), al fine di verificare:

<sup>1</sup> "I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori."



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

- Con quale provvedimento dirigenziale è stata attribuita e/o riconosciuta ciascuna indennità ad uno o più dipendenti del settore di competenza, secondo quanto prevede il contratto decentrato integrativo – parte normativa – vigente negli anni di riferimento;
- Se ricorra o meno, in relazione ad ogni singolo caso – alla luce di quanto illustrato dalla verifica ispettiva – la fattispecie contrattuale che giustifica l'attribuzione della indennità di disagio o di rischio.
- Se ricorra o meno in relazione ad ogni singolo caso – alla luce di quanto illustrato dalla verifica ispettiva – la fattispecie contrattuale che giustifica il cumulo della indennità di disagio e di rischio.
- Se ricorra o meno in relazione ad ogni singolo caso – alla luce di quanto illustrato dalla verifica ispettiva – la fattispecie contrattuale che giustifica l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999.

## **RILIEVO N. 9**

### **Fondo per la retribuzione accessoria del personale dirigenziale**

#### **RISPOSTA:**

Per quanto attiene al **rilievo n. 9 in ordine al paragrafo 5.3 (pag. 74 e ss)** relativamente al trattamento accessorio del personale dirigente, si deve premettere che **il fondo della dirigenza** è un unico insieme di risorse che, una volta costituito, mantiene la sua consistenza nel tempo, salve integrazioni obbligatorie dettate dai contratti nel tempo intervenuti e altre integrazioni operate, nel rispetto dei medesimi CCNL, in sede decentrata.

Il fondo, nella sua consistenza storica, remunera nel suo complesso tutte indistintamente le funzioni dirigenziali, salva ripartizione sui singoli ruoli funzionali da effettuare secondo le regole del contratto (valori di posizione e loro graduazione, retribuzione di risultato a seguito di valutazione).

Inoltre, è necessario puntualizzare che l'aumento di responsabilità delle posizioni dirigenziali può incrementare il fondo tranne nei casi di:

- a) spostamenti interni di competenze;
- b) accrescimento delle materie affidate alla responsabilità di un dirigente a seguito della diminuzione delle stesse materie nei confronti di altro dirigente;
- c) riorganizzazione della struttura con soppressione di posti dirigenziali, in quanto, in questo caso, l'Ente può utilizzare le stesse risorse previste per le figure soppresse o, se lo ritiene necessario, può diminuirle<sup>2</sup>.

Per riorganizzazione si intende un processo di ridefinizione del modello organizzativo dell'Ente di una certa consistenza, che comporta effetti sia sul numero che sul contenuto delle posizioni dirigenziali previste, mentre il rinnovo dell'Amministrazione conseguente a nuove elezioni ed il

2 Per la decurtazione del fondo dei dirigenti per effetto della loro cessazione, la circolare 12/2011 della RGS a pag. 6 dice che: "Con riferimento alla dirigenza, la riduzione va effettuata sul fondo al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare."



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

successivo conferimento degli incarichi ai dirigenti non rientra nella fattispecie contemplata dalla norma contrattuale.

Premesso quanto sopra in ordine al fondo del personale con qualifica dirigenziale, in relazione alla criticità inerente la **pesatura** delle posizioni dirigenziali (**pag. 76 della relazione**) “ancorata” all'atto n. 367/2007 che quantifica in € 28.547,00 il valore di ciascuna posizione dirigenziale, si deve ricordare che i CCNL vigenti demandano agli enti la definizione dei criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali, prevedendo che la “pesatura” dei ruoli avvenga con obiettivo riguardo alla complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali in sé considerate, cioè a prescindere, da un lato, dal soggetto che riceve l'incarico e, dall'altro, dai risultati attesi e dagli obiettivi del periodo di riferimento.

A tal proposito, l'Aran, con orientamento AII115\_2013,<sup>3</sup> ha enucleato il percorso relativo alla graduazione delle funzioni dirigenziali che si riporta di seguito per la parte che interessa il presente lavoro:

“a) *omissis*;

b) *omissis*;

c) *relativamente alla retribuzione di posizione del dirigente si deve ricordare che, come è noto, essa rappresenta una specifica voce retributiva che si collega alla complessità organizzativa ed all'insieme delle responsabilità gestionali, interne ed esterne, che caratterizzano ogni funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento dell'ente, come valutate sulla base dei criteri autonomamente adottati dall'ente stesso;*

d) *il valore della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale, fissato dall'ente entro i limiti minimo e massimo previsti dalla vigente contrattazione collettiva, ha quindi carattere squisitamente oggettivo, essendo legato esclusivamente alla valutazione dei contenuti della funzione dirigenziale; nessun rilievo, invece, assumono a tal fine i profili soggettivi (professionalità, esperienze e competenze) del dirigente cui è attribuita la titolarità della funzione dirigenziale;*

e) *a seguito della avvenuta graduazione, pertanto, il valore di ciascuna posizione dirigenziale, proprio perché ancorato ai contenuti della stessa, non può che essere unico, preciso e fisso;*

f) *i valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, solo a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale);*

... *omissis*...”

Per gli incarichi dirigenziali presso il Comune di Monselice non è stato ritenuto necessario, fino ad oggi, modificare la pesatura del 2007. Si è - di fatto - creata una sorta di “ordinarietà” di tali incarichi nella loro pesatura originaria. Tale ordinarietà ha comunque sempre assicurato lo

3 Disponibile al link: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-ii-regioni-ed-autonomie-locali/7097-area-ii-finanziamento-della-retribuzione-di-posizione-e-di-risultato/5465-aai115orientamentiapplicativi.html>



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

svolgimento delle funzioni dirigenziali ed il corretto andamento delle attività dell'ente ad esclusivo beneficio della cittadinanza amministrata.

Pertanto, anche a seguito e, a maggior ragione, in occasione dell'adozione del sistema di pesatura di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 190/2015, non è stata effettuata alcuna modifica alla graduazione delle posizioni, in quanto non obbligatoria né ritenuta dal Nucleo di Valutazione necessaria.

L'Ispezione ha inoltre rilevato **la mancata concertazione (pag. 75 della relazione)** dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e risultato del personale con qualifica dirigenziale. Si evidenzia, però, che l'ente ha sempre provveduto annualmente alla costituzione degli stessi come indicato nell'elenco che segue:

- anno 2010: determinazione n. 1024/2010;
- anno 2011: determinazione n. 860/2011;
- anno 2012: determinazione n. 716/2012;
- anno 2013: determinazione n. 714/2013;
- anno 2014: determinazione n. 660/2014;
- anno 2015: determinazione n. 797/2015;
- per gli anni 2016-2017 sono stati adottati due decreti sindacali che prendono atto della consistenza del fondo del personale con qualifica dirigenziale, senza operare, comunque, alcuna modificazione ai valori storici dello stesso.

In proposito, la Sezione Veneto della Corte dei Conti<sup>4</sup> ha precisato, per il fondo del personale non dirigente, ma con argomentazioni che possono valere anche per la dirigenza, che *“ancor prima della sottoscrizione dell'accordo decentrato, atto dal quale scaturisce il vincolo giuridico di prenotazione della posta al Fondo Pluriennale Vincolato, assume rilievo la costituzione del “Fondo” quale atto unilaterale da parte dell'amministrazione ed elemento essenziale per consentire la corretta imputazione, in base al richiamato principio contabile, delle risorse destinate alla parte stabile e, per quello che qui interessa, alla parte variabile dello stesso “Fondo”*”.

Sulla medesima tematica con deliberazione n. 15/2018 la Corte dei conti del Molise<sup>5</sup> ha specificato che *“nel caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale”*.

Ne consegue, pertanto, che senza atto di costituzione del fondo la sola quota stabile del fondo, in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa nell'anno successivo<sup>6</sup>.

4 [http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/veneto/pareri/2016/delibera\\_263\\_2016.pdf](http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/veneto/pareri/2016/delibera_263_2016.pdf)

5 [https://www.aranagenzia.it/attachments/article/8871/CC-Sez.-Controllo-Molise-del.-n.-15-18\[1\].pdf](https://www.aranagenzia.it/attachments/article/8871/CC-Sez.-Controllo-Molise-del.-n.-15-18[1].pdf)

6 Sulla stessa linea la Corte dei Conti sezione Puglia con deliberazione n. 57/2018.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Ma nel caso del comune di Monselice, seppur verso la conclusione dell'anno di competenza, il fondo è sempre stato costituito ed impegnato contabilmente nel bilancio dell'esercizio di pertinenza. In più, lo stesso è stato utilizzato e si ricorda che è costituito – per gli esercizi pregressi - esclusivamente da risorse storiche, per i dirigenti in servizio, senza alcun incremento discrezionale dell'ente, ai sensi dell'art. 26 comma 3, del CCNL del 1999, come avviene ed è avvenuto, al contrario, nella maggior parte degli enti con la dirigenza.

In riferimento alla criticità evidenziata a **pag. 75** della relazioni in ordine all'importo di € 24.100,00 contenuto negli atti di costituzione del fondo, si chiarisce che tale valore corrisponde alla somma di € 18.000,00 destinata a retribuzione di risultato storica per i 3 dirigenti in servizio nell'anno 2010 (ed in precedenza), cui vengono aggiunti € 6.100,00 corrispondenti alla minor spesa dell'anno 2009 per retribuzione di risultato riferita alla posizione dirigenziale vacante (Determinazione n. 1024/2010).

Ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 28, comma 2, del CCNL dell'Area II della dirigenza del 23.12.1999: *“Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo”*. Perciò le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e non utilizzate nel corso dell'anno di riferimento sono trasportate sempre nell'anno successivo, in aggiunta a quelle annuali ordinariamente disponibili per il finanziamento della retribuzione di risultato in tale anno.

Il fatto che la quota di € 24.100,00 si riferisca al risultato di tutte le posizioni dell'ente, inclusa quella vacante, è desumibile, per esempio, nell'atto di costituzione del fondo dell'anno 2013, in cui si conferma tale quota e la si destina ai 4 dirigenti in servizio in tale anno.

L'unico incremento della retribuzione dirigenziale si è verificato nel caso effettivo di aumento della responsabilità dirigenziale collegata al convenzionamento con altri enti ed al susseguente svolgimento di ulteriori mansioni e attività. Ci si riferisce in particolare alle prestazioni del dott. Pasqualin (pag. 77 della relazione).

La documentazione relativa al riconoscimento di emolumenti aggiuntivi al dirigente citato è costituita dal provvedimento a firma del Segretario - Direttore Generale, dott.ssa Ornella Cavallin, Prot. n. 2/2014 (**Doc. all. 51**) di liquidazione della retribuzione di risultato per l'anno 2013 per l'espletamento del servizio in convenzione con il Centro servizi per Anziani di Monselice, pari ad € 21.738,21.

Per la convenzione relativa alla gestione associata del servizio economico-finanziario tra i comuni di Monselice, San Pietro Viminario e il Centro servizi per Anziani di Monselice di cui al documento datato 04.04.2017 sottoscritto dai rappresentanti legali degli enti citati, nel quale viene aumentata la retribuzione di posizione del dott. Pasqualin fino al valore massimo previsto dal contratto dell'Area II per gli enti senza struttura complessa, si segnala che il Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Pietro Bevilacqua, soggetto deputato ad una eventuale diversa pesatura della posizione in parola, ha validato in toto la scelta dei rappresentanti di cui sopra.

Detta validazione risulta dall'email del 06.06.2017 nella quale il dott. Bevilacqua dichiara: **“Prendo atto della opportuna revisione del peso di posizione operato a seguito del nuovo incarico”**, con ciò ritenendo di non dover ulteriormente intervenire ritenendo la valutazione sulla nuova graduazione effettuata in riferimento agli incarichi aggiuntivi, **si allega il verbale ( doc. all. 52).**



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

**La pesatura in questione** è stata successivamente confermata anche dal verbale del nucleo di valutazione – prot. 28377 del 24.08.2018. (**doc. all. 46**)

Riprendendo l'argomento relativo all'assenza di contrattazione/concertazione sulle risorse di cui in argomento (pag. 75 della relazione), si rammenta che ai sensi degli artt. 6-8 del CCNL del 23.12.1999 la concertazione va attivata dai soggetti sindacali, se ne ravvisano la necessità o la l'opportunità

Presso il comune di Monselice **non vi è mai stata alcuna pretesa sindacale** in merito alle risorse destinate alla dirigenza, **né richieste di concertazione** da parte delle organizzazioni sindacali.

In ogni caso, la concertazione, è un modello relazionale che **non incide sulla titolarità del potere unilaterale del datore di lavoro**, che resta fermo anche a seguito delle procedure concertative. Infatti, la concertazione non assume, né può in alcun modo assumere, carattere negoziale anche quando dal verbale dell'avvenuta concertazione risultasse la convergenza delle posizioni delle parti su una determinata problematica.

Si rappresenta, infine, che le informazioni contenute nei C.C.D.I. dei dirigenti sono state rese pubbliche (art. 40 del D.Lgs. 165/2001) anche tramite il cosiddetto "conto annuale", precisamente nella tabella che riepiloga la retribuzione dei dirigenti, come da pubblicazione effettuata sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

Per quanto riguarda la contestazione a pag. 79 ultimo periodo della relazione si deve considerare che trattasi di un errore di trascrizione poiché la base di calcolo da moltiplicare per 4 è 29.637,00 anziché 29.367,00, pertanto il rilievo si intende superato.

Quanto al mancato parere dei revisori sul fondo Dirigenti anno 2014 - pag. 76 – si evidenzia come il rilievo possa ritenersi superato in presenza della documentazione prevista (**doc. all. 53**) come lo è quella del 2013 accertata dall'ispezione (**doc. all. 54**). Si trasmette inoltre la certificazione relativa agli anni 2015-2016-2017 del Collegio di revisione che conferma nell'atto ricognitorio del 18/10/2019 la compatibilità dei costi relativi al fondo decentrato area Dirigenti con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. (**doc. all. 55**)

Per quanto riguarda infine il rilievo 9 d), inerente le modalità di erogazione delle indennità di risultato dei dirigenti, si richiamano integralmente in questa sede le considerazioni rappresentate e la documentazione allegata in sede di controdeduzioni – di cui al presente documento – al rilievo 8 (erogazione incentivi al personale non dirigenziale); tanto in considerazione della doverosa unicità del ciclo della performance:

- PEG 2013 G.C. 179 del 17/09/2013 (doc.all. 37)
- piano della performance 2014- G.C. n. 197 del 14/10/2014 (doc.all. 38)
- PEG 2014 - G.C. n. 197 del 14/10/2014 (doc.all. 38)
- piano della performance 2015-2017 - G.C. 185 del 1/10/2015 (doc.all. 39)
- PEG 2015 delibera G.C. 185 del 1/10/2015 (doc.all. 39)
- piano della performance 2016-2018 G.C. 108 del 7/07/2016 (doc.all. 40)
- PEG 2016 (doc.all. 40)
- piano della performance 2017 G.C. 51 del 28/03/2017 (doc.all. 41)
- PEG 2017 G.C. 51 del 28/03/2017 (doc.all. 41)
- schede valutazione obiettivi relative agli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 (v. allegato 42-43-44-45-46)



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

## RILIEVO N. 10

### Trattamento economico del Segretario Comunale

#### **RISPOSTA:**

Nel riscontrare il **rilievo n. 10 lett a)** in ordine al paragrafo 6 (pag. 81 della relazione) e con specifico riferimento alla corresponsione di una maggiorazione di retribuzione di posizione in assenza di una adeguata motivazione e della prevista tabella dimostrativa dei punti valorizzati come da Tabella A del CCNL 22/12/2003 con parallela erogazione delle indennità al direttore generale, si riferisce che alla dott.ssa Cavallin è stato conferito l'incarico di Segretario Comunale dal Sindaco in data 1 luglio 2002. Per quanto attiene all'incarico di Direttore Generale si espone che è stato assegnato con atto del Sindaco n. 22 dell'1 ottobre 2009 nel rispetto delle disposizioni previste dagli art. 8 e 23 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come stabilito dall'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000<sup>7</sup>.

Relativamente alla mancanza della motivazione e della prevista tabella dimostrativa inerente l'incarico suindicato, si fornisce il decreto n. 78/2005 (**all. doc. 56**) che riporta i parametri indicativi della prevista tabella allegata al Contratto Collettivo Integrativo di livello nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali Accordo n. 2<sup>8</sup>, ai fini della maggiorazione della retribuzione di posizione dell'interessata.

Il decreto n. 78/2005 individua sia parametri soggettivi che parametri oggettivi tenuti in considerazione ai fini del riconoscimento della fattispecie al segretario.

Tra le funzioni specificate non sembra ci sia coincidenza con le attività ed i compiti tipici del Direttore Generale, elencate agli artt. 108, 147-ter, 147-quinquies, 148 del TUEL.

Si comunica, da ultimo, che in merito alla medesima questione la Corte dei Conti sezione Regionale del Veneto con nota prot. 3239-14/05/2015-SC, ha già provveduto ad effettuare una verifica con richiesta di chiarimenti e con specifico riferimento all'incarico di Direttore Generale conferito alla dott.ssa Cavallin, senza peraltro alcuna conseguente notifica di irregolarità sulla posizione e retribuzione (**all. doc. 57**).

## **RILIEVO N. 11**

### **VINCOLI DI Finanza Pubblica**

#### **RISPOSTA**

Nel riscontrare il **rilievo n. 11 lett a)** in ordine al paragrafo 7 (**pag. 85** e seguenti della relazione ispettiva) relativamente alla mancata applicazione della riduzione della spesa pubblica mediante incisione nelle varie categorie di spesa normativamente individuate, si evidenzia che nella **tabella**

<sup>7</sup> Alla data di attribuzione di detto incarico, per gli enti locali era ancora possibile conferire le funzioni attinenti alla direzione generale. L'articolo 2, comma 186 della legge 23 dicembre 2009, n. 191 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)", nella sua formulazione originaria, prevedeva l'abolizione tout court della figura del direttore generale negli enti locali. Successivamente, con il D.L. n. 2/2010, tale intervento organizzativo è stato limitato ai comuni con meno di 100.000 abitanti. La norma ha previsto un periodo transitorio (art. 1, comma 2) nel quale si stabilisce che gli incarichi di direttore generale in corso al momento dell'entrata in vigore della legge di cui all'art. 2, comma 186, lettera d), come modificato dal D.L. n. 2/2010, cessano alla data di scadenza dei singoli incarichi. Ciò è avvenuto anche nel caso della dott.ssa Cavallin.

<sup>8</sup> <https://albosegretari.interno.gov.it/wp-content/uploads/2009/10/Accordo-22-12-2003.pdf>



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

**n. 29** riportata a **pag. 87** della relazione, l'unica voce apparentemente non coerente con le disposizioni normative è quella riferita alle spese per la formazione, il cui valore iniziale di riferimento nell'anno 2009 è pari ad € 3.681,00. Il 50% di tale valore, che costituisce il limite di spesa per gli anni successivi al 2009, è di € 1.840,50, ma, come da orientamenti indicati di seguito, è riferito alle sole attività di formazione **discrezionali**, decise dal datore di lavoro anche in ottemperanza alle norme attualmente in vigore.

Il limite sopraindividuato può essere quindi superato per le attività di aggiornamento e formazione obbligatorie per legge (corso pronto soccorso, antincendio, strumentale operai). In tal senso si sono espresse varie sezioni della Corte dei Conti, come si seguito riepilogato:

- Corte dei Conti della Lombardia, parere n. 116 del 03.03.2011: il contenimento nei limiti del 50% della spesa sostenuta nel 2009, previsto dall'art. 6, comma 13 del d.l. n. 78 del 2010 presuppone che l'Ente locale abbia poteri discrezionali in ordine alla decisione di autorizzare o meno l'intervento formativo e, pertanto, al contrario, laddove disposizioni di legge prevedano come obbligatori specifici interventi formativi deve ritenersi che venga meno la discrezionalità dell'Ente locale nell'autorizzazione della spesa e, pertanto, i poteri di contenimento della stessa. Deve ritenersi, conseguentemente, che la disposizione contenuta nel co. 13 dell'art. 6 del d.l. n. 78 sia riferibile ai soli interventi formativi decisi o autorizzati discrezionalmente dall'ente locale e non riguardi le attività di formazione previste da specifiche disposizioni di legge, collegate allo svolgimento di particolari attività. Con riferimento alla richiesta proveniente dal Sindaco di un comune, riferita alle spese sostenute dall'Amministrazione per corsi obbligatori ai sensi del **D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro** (come per esempio i corsi antincendio e primo soccorso)", la sezione ha ritenuto che le spese di formazione previste come obbligatorie dalla disciplina relativa alla sicurezza sul lavoro non rientrino fra quelle che in base alla previsione contenuta nella norma debbono essere sostenute in misura non superiore al 50% di quelle sostenute nel 2009.

- Corte dei Conti dell'Emilia Romagna, parere n. 276 del 20.11.2013: la previsione del comma 13 dell'art. 6 del D.L. 78/2010 prevede un limite alla spesa di formazione giustificato dalla necessità di contenere la spesa pubblica ed evidenzia l'intenzione del legislatore di far sì che le Amministrazioni pubbliche programmino con attenzione le attività formative di cui necessitano, anche in relazione alla limitazione delle risorse finanziarie necessarie, realizzando per tale via obiettivi di razionalizzazione dell'azione amministrativa, oltre che di risparmio di spesa. Gli Enti pubblici possono legittimamente derogare al limite legislativo per l'attività formativa riferita agli obblighi previsti dalla normativa **anticorruzione**, utilizzando, però, anche il possibile contributo degli operatori interni, "inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house" (da Piano Nazionale Anticorruzione).

- - Corte dei Conti della Liguria, parere n. 75 del 11.10.2013: il contenimento nei limiti del 50% della spesa sostenuta nel 2009, presuppone che l'Ente locale abbia poteri discrezionali in ordine alla decisione di autorizzare o meno l'intervento formativo, mentre laddove disposizioni di legge prevedano come obbligatori specifici interventi formativi, deve ritenersi che venga meno la discrezionalità dell'ente locale nell'autorizzazione della spesa e, pertanto, i poteri di contenimento della stessa. Conseguentemente, la previsione degli obblighi formativi previsti dalla **legge n. 190 del 2012** non rientra nella limitazione del 50% richiamata sopra poiché il legislatore non ha lasciato margini discrezionali all'Amministrazione dato che il piano di prevenzione della corruzione ai sensi del comma 9, lett. b) della stessa legge e il codice di comportamento impongono lo svolgimento di attività formativa per tutti i dipendenti.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

La tabella citata riporta la spesa riferita a tutte le attività di formazione, incluse quelle che, come anzidetto, sarebbero escluse dalla limitazione, (corso pronto soccorso, antincendio, strumentale operai).

Per quando riguarda la contestazione a pag. 87 riferita alla **tabella 30** il limite risulta superato; si evidenzia tuttavia l'estrema difficoltà di contenere le spese di manutenzione ed amministrative di un parco auto costituito da automezzi obsoleti e per i quali si renderà necessario la progressiva dismissione.

Nel riscontrare il rilievo n. 11 lett b) in ordine al paragrafo 8 (pag. 88 e ss) relativamente alla mancata dimostrazione dell'applicazione della normativa che impone il ricorso alle convenzioni CONSIP e alle piattaforme di mercato elettronico pubbliche, si deve segnalare quanto statuito dal **Consiglio di Stato, Sez. V con sentenza del 28 marzo 2018 n. 1937** che ha così argomentato la possibilità di non aderire alle convenzioni Consip se la stazione appaltante risparmia appaltando in autonomia:

*“fermo il carattere di principio del dovere di cui all'art. 26, comma 3 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, nondimeno permane la facoltà per le amministrazioni (ivi comprese le amministrazioni statali centrali e periferiche) di attivare in concreto propri strumenti di negoziazione laddove tale operazione sia orientata a conseguire condizioni economiche piu' favorevoli rispetto al quelle fissate all'esito delle convenzioni -quadro”.*

Tale situazione è verificabile anche presso il Comune di Monselice, che per effetto della novellazione apportata all'articolo 1, comma 494, della legge 208/2015 ha, di norma, rinvenuto in sede di accertamento le migliori possibili condizioni di offerta da porre a disposizione dell'amministrazione, e ricorso solo in via eccezionale e motivata alle stesse procedure in modo autonomo. Per le categorie merceologiche **di gas, combustibili per riscaldamento, ed energia elettrica**, in applicazione al modificato art. 1, comma 7, del D.L 95/2012, convertito in legge 135/2012, il servizio tecnico ha acquistato direttamente senza utilizzare gli strumenti di e-procurement avendo ricercato ed effettuato accurate valutazioni preliminari sull'acquisto che hanno mostrato piu' convenienza e maggiori condizioni migliorative rispetto a quelle contenute nelle convenzioni-quadro. Con tale comportamento l'ente non voleva/vuole, in alcun modo travalicare e violare, le regole legali che sottendono al richiamato rapporto fra regola, eccezione e motivazione e, di conseguenza, sfuggire agli orientamenti normativamente previsti. Il ricorso all'esterno di servizi in parola non è stato procedimentalizzato in un provvedimento amministrativo dirigenziale o giuntuale ma, si osserva, che le scelte amministrative sono state principalmente il risultato di una logica e valutazione che si è sviluppata in seno allo studio-progetto di fattibilità e possibilità di acquisizione dell'attestato EMAS (*Eco-Management and Audit Scheme*), processo ancora in itinere in considerazione del rilevante e costante lavoro di aggiornamento che richiede la procedura stessa. **(doc. all. 55)**

Si evidenzia che per la categoria merceologica di *energia elettrica*, si conferma che il Comune ha aderito al Consorzio Energia Veneto (CEV) che ha sede a Verona. Il CEV, secondo quanto previsto dal D.Lgs 50/2016, ha il ruolo di amministrazione aggiudicatrice e svolge attività di Centrale di Committenza per i propri consorziati. Il Consorzio ha fornito un supporto all'Ente per risparmiare sui costi d'acquisto dell'energia proponendo condizioni economiche migliorative rispetto alle Convenzioni CONSIP mettendo a disposizione come fornitori individuati con propria gara.

Coerentemente con il quadro normativo di riferimento su-menzionato l'ente conferma il ricorso per l'approvvigionamento di carburante (benzina e gasolio) mediante le convenzioni e accordi quadro messi a disposizione da Consip SpA.



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

Con determinazione n. 86/2014 del 12/02/2014 il Comune ha aderito alla convenzione Consip, denominata carburanti in Rete- Fuel Card 5- lotto 2 Veneto per la fornitura di metano e lavaggio automezzi; a seguire con Determinazione n. 729 del 21-12-2015 ha aderito alla convenzione Consip SpA “ Carburanti rete Fuel Card 6 – Lotto 2” per la fornitura di carburanti per autotrazione parco automezzi comunali per l'esercizio finanziario 2016/2017/2018. Il ricorso alla Convenzione Consip in materia di fornitura di carburante è avvenuto anche per il periodo 2019-24/01/2022.

Il ricorso alla piattaforma Consip, nel rispetto della legge é avvenuto anche per telefonia Mobile. Lo conferma la determinazione, all'uopo assunta, n. 376 del 04/08/2016 che contiene nel suo motivato iniziale anche il richiamo alle precedenti convenzione alle quali il Comune ha aderito “ Telefonia Mobile n. 4” e “Telefonia Mobile n. 5”. Prossimamente si procederà ad aderire alla nuova convenzione Consip di “Telefonia Mobile n. 7, già individuata nelle more della scadenza di quella vigente.

In ragione delle osservazioni di pag. 89-90 in ordine all'adesione del Comune di Monselice al CRAV (Centrale regionale di acquisti) istituita con DGR n. 2926 del 29.04.2014, si rappresenta che la Regione del Veneto non ha ancora attivato e reso disponibile alle stazioni appaltanti del proprio territorio una piattaforma per la gestione telematica delle procedure di gara. L'Accordo di collaborazione, oggi, è attivo solo a favore delle Aziende sanitarie che, tra l'altro, in forza alla DGR n. 1940 del 27 novembre 2017 la Regione ha, trasferito tutta l'attività espletata dalla UO Acquisti Centralizzati SSR CRAV relativa alle gare in corso e alle procedure aggiudicate ed ai contenziosi pendenti, ad Azienda Zero a decorrere dal 01/01/2018.

In riferimento all'obbligo di utilizzo della piattaforma Mepa per gli acquisti di cui [art. 1, comma 450, L. n. 296 del 2006](#), si evidenzia che sul piano metodologico il comportamento dell'Ente risulta tradizionalmente corretto.

Preme segnalare che questa Amministrazione comunale, a partire dal suo recente insediamento, ha riscontrato che la dotazione organica degli uffici tecnici presenta una consistente carenza di risorse umane, alla quale il Comune sta cercando di porre rimedio mediante una adeguata politica assunzionale (deliberazione n. 110/2019 - **doc. all. 59**); alcune di queste nuove figure saranno preposte agli uffici chiamati in via prevalente ad applicare – nelle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture - le norme in materia di mercato elettronico e CONSIP.

Giova ricordare, tra l'altro, che molti congedi per quiescenza hanno provocato e stanno determinando, oggi, con la cosiddetta “Quota 100” un vero e proprio esodo.

L'impegno di questa amministrazione è di dare nuovo impulso al personale attivo e per quello in fase di reclutamento con una serie di azioni tese al miglioramento delle competenze in materia di mercato elettronico nella pubblica amministrazione e dei livelli di qualità e correttezza delle attività di approvvigionamento e nei procedimenti negoziali da porre in essere. Tutto questo in relazione anche alla data del 18 ottobre 2018 che ha segnato una svolta sulla strada della digitalizzazione delle procedure di acquisto e nell'ottica di ottenere migliori risultati nella gestione della spesa pubblica.

In tal senso si riferisce che si prevedono :

- specifiche azioni di sviluppo delle attività formative, per il personale comunale, in materia di Mercato Elettronico della P.A. (MePa) e Convenzioni CONSIP.
- Seminari in materia di digitalizzazione delle procedure di acquisto nella PA ( rif. Quadro normativo degli artt. 40 e 44 del nuovo codice dei contratti pubblici D.Lgs 50/2016).



# CITTÀ di MONSELICE

Provincia di Padova

Piazza San Marco 1 – 35043 Monselice

tel. 0429786911 fax 042973092

www.comune.monselice.padova.it pec: monselice.pd@cert.ip-veneto.net

---

## RILIEVO N. 12

### Tempi medi di pagamento dei debiti commerciali

#### RISPOSTA

L'Ispezione accertava, infine, a conclusione della verifica ministeriale (pagg. 90-91 della relazione), che il Comune di Monselice aveva provveduto in forma tardiva o aveva omesso parzialmente la pubblicazione degli indicatori di tempestività dei pagamenti (**rilievo lett. a**) e l'omessa pubblicazione di detti indicatori nel richiesto formato tabellare aperto (**rilievo lett. b**) nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente", in contrasto con le indicazioni del D.Lgs del 14/03/2013, n. 33, art. 7. Si prende atto di quanto rilevato in merito, e si segnala che tale situazione è in fase di risoluzione.

Al riguardo, questo ente ha provveduto alla pubblicazione degli indicatori di tempestività dei pagamenti ed alla trasmissione al Ministero dell'interno della certificazione dei tempi medi di pagamento.

Confidando di aver dato riscontro ai rilievi in modo adeguatamente esaustivo e rimanendo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, si rimane in attesa di riscontro.

Distinti saluti.

Il Sindaco

Avv. Giorgia Bedin

