

Allegato G al PEG 2018

indirizzi per la costituzione del fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente dell'ente e del personale avente qualifica dirigenziale - costituzione anno 2017, preventivo 2018

1 - Fondo personale non dirigente -

visto

- l'art. 5 comma 3 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 2.01.2004, l'art. 40 bis, comma 3 del d.Lgs 165/2001, così come modificato dalla legge n. 150 del 2009 (cosiddetta Legge "Brunetta")¹, nonché il comma 4 del medesimo art. 40 bis².

richiamati

- l'art. 4 del CCNL del 31.08.2009 dove al comma 1 vengono stabiliti i requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa.³
- l'art. 15 del CCNL del 01.04.1999⁴ comma 1: "Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto

¹ 3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premi alita', al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

² 4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

³ 1. per gli enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa :

- a) il rispetto del patto di stabilità per il triennio 2005-2007;
- b) il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale;
- c) l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione;
- d) l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.

previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse..”

- nonché il comma 2 del medesimo articolo: “In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione...”, ed infine al comma 4: “Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio..”
- l'Art. 4 del CCNL 22/01/04, modificando il testo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999, ha stabilito che “..I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.....”

⁴ 1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;

c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;

k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.

m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.

n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

comma 5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.”

- l'art. 31 del CCNL 22.01.2004⁵ nella parte in cui ridefinisce le modalità di costituzione del cosiddetto fondo di produttività, la sua distribuzione fra le parti fisse (destinate alle voci di salario accessorio fisse e ricorrenti) e parti variabili (destinate a voci di salario accessorio non ripetibili negli anni).
- Il testo dell'Art. 4 del medesimo CCNL: “Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 dell'intesa sottoscritta il 10/5/01: Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.

Considerato

- La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, che ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.
- La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 così come sostituita dalla seguente:
“d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
5. Fino alla attuazione della disciplina dell'art. 5, sono confermate le risorse aggiuntive che gli enti, entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo relativa al presente rinnovo contrattuale, abbiano previsto nel bilancio dello stesso esercizio finanziario a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000.....”
- L' art. 4 commi 1 e 8 del CCNL del 09/05/2006 del Contratto collettivo nazionale del personale del comparto EELL, il quale prevede l'integrazione del fondo destinato all'incentivazione del personale

⁵ Art. 31

Disciplina delle “risorse decentrate”

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

non dirigente, in riferimento al biennio economico 2004/2005 solo a valere per l'anno 2006, si riportano, per chiarezza espositiva, i riferimenti contrattuali.

Art. 4 comma 1: "Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa di personale e entrate di correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza."

Art. 4 comma 8: "La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2005". (Per la definizione degli elementi che concorrono all'integrazione del fondo si è fatto, quindi, riferimento al parametro contabile del rapporto tra le spese di personale (impegnato 2005) e le entrate di parte corrente);

- L' art. 8 comma 2 del CCNL dell' 11/04/08: "Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa di personale e entrate di correnti sia non superiore al 39%."
- L' art. 17 comma 5 del CCNL dell' 31/08/09: "Presso gli enti locali, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali : a) nei limiti dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ⁶ ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%.
- In particolare L'ARAN, infatti, in sede interpretativa, ribadisce che qualora le risorse di cui si tratta siano quelle variabili derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 2 o comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999 (come sembrerebbe emergere dal formulazione del quesito che fa riferimento a "risorse che sono disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi..."), esse, in caso di ridotto o mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, sulla base della relazione annuale, che ne hanno giustificato l'apposizione, costituiscono economie e, quindi, non possono essere trasportate sul fondo dell'esercizio successivo.
- Ulteriori precisazioni vengono in sede interpretativa ARAN:
l'incremento consentito dall'art. 17, comma 5, ha natura di incremento "una tantum", consentito cioè solo nell'anno successivo a quello in cui le risorse disponibili non sono state utilizzate e, comunque, si traduce in una implementazione delle sole risorse variabili, che, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate negli anni successivi;
per effetto della loro particolare natura solo risorse stabili non utilizzate né più utilizzabili in relazione agli anni di riferimento, possono incrementare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa dell'anno successivo, come risorse variabili;
relativamente alle risorse variabili, viene ricordato che esse sono quelle che gli enti possono prevedere e quantificare, in relazione ad un determinato anno, previa valutazione della propria effettiva capacità di bilancio (nonché dei vincoli del rispetto del patto di stabilità interno e dell'obbligo di riduzione della spesa, per gli enti che vi sono tenuti). Le fonti di alimentazione di tale tipologia di risorse sono espressamente indicate nell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.1.2004, che le finalizzano a specifici obiettivi a tal fine individuati (v. ad esempio, art. 15, commi 1 e 2, del CCNL 1.4.1999; risorse destinate alla progettazione; ecc.). Sulla base delle fonti legittimanti, ogni determinazione in materia, comunque, è demandata alle autonome valutazioni dei singoli Enti, sia nel "an" che nel "quantum". Conseguentemente, in virtù della specifica finalizzazione annuale e della loro natura variabile (sia il loro stanziamento che l'entità delle stesse possono variare da un anno all'altro), le risorse di cui si tratta non possono né essere utilizzate per altri scopi, diversi da quelli prefissati, né, a maggior ragione essere trasportate sull'esercizio successivo in caso di non utilizzo nell'anno di riferimento. Diversamente, esse finirebbero sostanzialmente per "stabilizzarsi" nel tempo, in contrasto con la ratio della previsione del CCNL e con la specifica finalizzazione delle risorse stesse, che è alla base del loro stanziamento annuale;

⁶ Cfr nota 3

le risorse variabili, derivanti dal mancato utilizzo nell'anno di riferimento di risorse stabili, avendo caratteristiche diverse da quelle richiamate nel punto 3, ove effettivamente non utilizzate nell'anno seguente, **possono esserlo, eventualmente, di fatto, anche in anni successivi o a distanza di tempo rispetto a quello in cui si è determinato il mancato utilizzo che le ha determinate;**

poiché trattasi di risorse variabili, una tantum, che non possono essere confermate o stabilizzate, l'avvenuto impiego delle stesse né esaurisce ogni ulteriore utilizzabilità;

pertanto, alla luce di quanto detto, l'ARAN ritiene che le risorse variabili derivanti da risorse stabili comunque, non utilizzate nel corso del 2017, valutate e computate secondo quanto sopra detto, possano essere riportate ed utilizzate anche per il finanziamento della contrattazione integrativa anche nel 2018.

Da ultimo, viene ribadito, comunque, che non possono essere ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 17, comma 5, le risorse che espressamente la vigente legislazione vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa (ad es. i risparmi derivanti dall'applicazione della decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia del lavoratore, ai sensi dell'art. 71 della l. 133/2008; i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 9 del d.l. 78/2010, come la mancata valorizzazione economica delle progressioni economiche, utili solo a fini giuridici e previdenziali; ecc.).

- La legge 78 del 2010 (manovra finanziaria d'estate) che ha indicato al medesimo art. 9 al comma 2 bis⁷ che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio (cosiddetto fondo di produttività) per gli anni dal 2011 al 2014 non può superare il corrispondente importo destinato nell'anno 2010.
- L'Art. 40 del vigente testo del dlgs 165/01, nella parte in cui fa riferimento alla possibilità di integrare il fondo solo per quegli enti che avessero rispettato il patto di stabilità, i parametri di virtuosità e le norme sul contenimento delle spese di personale⁸

In sede interpretativa si è applicato la risoluzione della corte dei conti Lombardia n. 914/2010 nella parte in cui elenca fra i limiti da rispettare per l'integrazione parte variabile del fondo il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e le disposizioni sul contenimento della spesa di personale richiamando espressamente ed esclusivamente l'art. 1 comma 557 nonché comma 562 della legge 296/06 e successive integrazioni e modificazioni;

⁷ legge 78/10 art. 9 comma 2-bis: A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.»

⁸ **Art. 40 3-quinquies. Dlgs 165/01**

La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

oltre al rispetto del patto di stabilità per poter integrare il fondo (nei limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L.78/10) si impone anche la riduzione programmata delle spese di personale, riducendo progressivamente le spese di personale attraverso manovre di contenimento del turn over, contenimento delle dinamiche retributive, riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto alle spese correnti.

Il contenimento delle spese di personale nell'anno 2016 fa riferimento a quanto indicato dall'art. 1 comma 557 legge 296/2006 s.m.i il quale indica come valore di riferimento la spesa media del triennio 2011/2013. Pertanto,

in sede di bilancio consuntivo 2016, nonché di preventivo 2017 e di preventivo 2018, si è provveduto ad attestare la spesa di personale in riduzione sia in valore assoluto che in relazione alla spesa corrente.

Ed in sede di bilancio preventivo 2017 e preventivo 2018 si è provveduto ad attestare le risorse del fondo di produttività sui livelli certificati del 2016.

In sede di consuntivo di bilancio 2016 si è attestato il rispetto del parametro spese di personale in rapporto alle spese correnti, in riferimento al disposto normativo vigente al momento dell'esecutività dell'atto.

- Infine la citata legge 78/10 allo stesso art. 9 comma 2 là dove prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, oltre a non superare il corrispondente importo dell'anno 2010 deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Tale riduzione è stata operata seguendo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato (Circolare della RGS n. 12 del 15.04.2011) e facendo riferimento alla media di distribuzione del fondo proporzionata al personale dipendente a tempo indeterminato, presente al 31 dicembre di ciascun anno dal 2011 al 2014 rispetto alla stessa data dell'anno 2010

Precisazioni in merito alla Costituzione del fondo 2016

Con l'intervento normativo del dl 90/2014 dove (art. 3 comma 5⁹), oltre ai vincoli generali sul contenimento dei costi del personale richiamati, si precisa come condizione fondamentale per l'integrazione del fondo che la riduzione programmata dei costi del personale fa riferimento alla media del triennio precedente .

Ma è, soprattutto, con l'Articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31.5.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30.7.2010, n. 122 e come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014)¹⁰ che si modificano sostanzialmente le regole che presiedono alla costituzione del fondo per l'anno 2015.

La disposizione in argomento prevede che: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' art. 1 comma 2 del dlgs 165/00, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in

⁹ 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

5-bis. Dopo il [comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), è inserito il seguente: "557-*quater*. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

¹⁰ Primo periodo: A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Secondo periodo: A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”

Pertanto fino al 2014 per la costituzione del fondo e per le decurtazioni previste dalle norme introdotte con il dl 78/2010, ci si riferisce fondamentalmente alle indicazioni contenute nelle circolari RGS: Circolare RGS n.40/2010, Circolare RGS n.12/2011, Circolare RGS n.16/2012, Circolare RGS n. 2/2013, Circolare RGS n. 21/2013, Circolare RGS n. 15/2014;

dal 2015 si fa riferimento alla circolare RGS n. 8 del 2.2.2015.

Risulta del tutto evidente che la circolare interpretativa richiamata è volta a individuare un modello di calcolo generale che definisca contabilmente l'inciso :“sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.” **Dando indicazione di come operare la storicizzazione del fondo dal 2015 in avanti e sul come calcolarne le decurtazioni obbligatorie.**

In particolare si riporta la nota MEF-RGS prot. 4485 del 21/01/2015 : “In via preliminare, si rammenta che la norma citata, nel prorogare fino al 31.12.2014 gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 9, co. 2-bis del D.L. 78/2010, dispone che a decorrere dal 2015 le risorse annualmente destinate al trattamento accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per gli effetti dell'applicazione nel periodo 2011-2014.

Nello specifico dei quesiti posti si chiarisce quanto segue:

- i fondi per il trattamento accessorio relativi all'anno 2015 e successivi, costituiti secondo i disposti contrattuali del comparto di riferimento, non sono soggetti al limite 2010 e alla riduzione percentuale proporzionale alla riduzione di personale;
- i fondi così costituiti sono da ridurre stabilmente di un importo pari alla somma delle riduzioni effettuate nel 2014 (decurtazione per il rispetto del limite 2010 e decurtazione proporzionale).”

Tuttavia si sono registrati diversi interventi delle Corti dei conti che in via interpretativa sembrano introdurre meccanismi più restrittivi nel modello di calcolo delle decurtazioni in particolare :

- Delib.ne della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Puglia - nr. 53/PAR/2015 e nr. 64/PAR/2015

“...A partire dal 1 gennaio 2015, la decurtazione annuale deve essere di importo pari “alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”: ciò significa che gli importi decurtati, per il periodo 2011-2014, sia per evitare lo sfioramento del tetto del 2010 che per garantire la diminuzione proporzionale alle cessazioni dal servizio (calcolata sulla base dei criteri del valore medio o del rateo, secondo le indicazioni della giurisprudenza richiamata), costituiscono il parametro sulla cui base effettuare la riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata a decorrere dal 2015. In altre parole, le decurtazioni effettuate nel periodo 2011-2014 diventano permanenti e non possono più essere recuperate in quanto gli effetti dei tagli operati nel periodo considerato devono essere mantenuti anche in sede di determinazione dei fondi per i periodi successivi”. “In ogni caso, rimane ferma la finalità complessiva di contenimento della spesa di personale, con riferimento alle componenti del trattamento accessorio e del conseguente obiettivo di rafforzamento del limite posto alla loro crescita complessiva, nell'ambito del più ampio obiettivo di riduzione della spesa corrente..”

- Delib.ne della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Puglia - nr. 97/PAR/2015

“... In altre parole, il fondo delle risorse decentrate per il 2015 deve essere costituito con una decurtazione pari alla somma di tutte le riduzioni operate sui suddetti fondi per gli anni dal 2011 al 2014. In virtù del testo letterale della norma in esame, quindi, a decorrere dal 1° gennaio 2015, non è consentito procedere ad una decurtazione pari a quella operata nel solo esercizio 2014, oppure apportare una riduzione pari alla media (anziché alla somma) delle riduzioni apportate sui fondi negli esercizi 2011/2014. Non è consentito neanche ridurre il fondo 2015 solo in misura proporzionale alla riduzione nel 2015 del personale in servizio non avendo il legislatore proceduto, dopo il menzionato comma 456, ad una ulteriore proroga del termine già prorogato al 31 dicembre 2014.....Il legislatore ha previsto il consolidamento delle decurtazioni apportate nel precedente periodo, vale a dire nell'intero periodo disciplinato dall'art. 9, co. 2-bis, in esame (dall'1 gennaio al 31 dicembre 2014).La decurtazione da apportare riguarda, complessivamente, la parte stabile e la parte variabile del fondo. Il testo letterale della norma in esame non individua esattamente il fondo al quale applicare la riduzione e consente, quindi, astrattamente, più possibilità. La base di calcolo può, infatti, essere individuate nel fondo calcolato in base ai tuttora vigenti Ccnl relativi al personale degli EE.LL., oppure nell'ultimo fondo del trattamento accessorio (fondo calcolato per l'esercizio 2014). Questa Sezione ritiene che la base di calcolo sulla quale operare, a partire dall'1 gennaio 2015, la decurtazione pari alla somma di tutte le riduzioni operate sui suddetti fondi per gli anni dal 2011 al 2014 (e non alla sola riduzione operata nel corso del 2014) prevista dall'ultimo periodo dell'art. 9 co. 2-bis, del D.L. 78/2010 sia individuabile nel fondo costituito secondo le regole proprie della vigente normativa

contrattuale e non nel fondo quantificato per l'esercizio 2014. Tale interpretazioneevita un sostanziale duplice taglio delle risorse non espressamente previsto dal legislatore ed esclude in radice la possibilità che si possa giungere ad un fondo pari a zero oppure negativo..”.

“ Nella circolare nr. 8/2015 (pag.52), la RGS ha affermato in modo difforme da quanto ritenuto da questa Sezione, che la decurtazione “*permanentemente*” da apportare a partire dall’1 gennaio 2015, è “*di importo pari alle riduzioni operate con riferimento all’anno 2014*” . Tale orientamento non risulta condivisibile nella misura in cui sostiene che la decurtazione da operare è di importo pari alle sole riduzioni apportate al fondo 2014, anziché alla somma delle riduzioni apportate ai fondi per l’intero periodo 2011/2014. Il legislatore, infatti, se avesse voluto fare riferimento alle riduzioni operate con riferimento al solo anno 2014 avrebbe testualmente riferito al decurtazione da apportare al fondo non “*alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*”, come avvenuto, ma la precedente “*esercizio*” oppure “*anno*”.

- Delib.ne della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Regione siciliana - nr. 163/2015/PAR

“L’interpretazione della modifica normativa relativa alla disciplina da attuare a partire dall’anno 2015 ed in particolare sul carattere di permanenza relativamente al limite quantitativo delle risorse accessorie riconoscibili a favore del personale è conforme agli indirizzi già espressi in alcune deliberazioni delle diverse Sezioni regionali di controllo (ex multis Sezioni di controllo per la regione Puglia n. 53/2015/PAR e n. 64/2015/PAR).”

Poiché tuttavia si deve addivenire ad una ipotesi di costituzione del fondo che risponda appieno al dettato normativo che, allo stato attuale, sembra uscire in via esegetica da quanto affermato sia dal MEF sia dagli interventi “normofilattici” delle diverse cortei dei conti, si ritiene di operare la riduzione tenendo conto delle decurtazioni operate proporzionalmente nei singoli anni di riferimento e incorporate complessivamente nelle riduzioni applicate al fondo nel 2014. Facendo salvo ogni intervento normativo od autorevolmente interpretativo futuro.

Con il comma 236 dell’art. 1 della l. 208/2015, si introduce una nuova misura di contenimento della spesa, a valere dall’anno 2016.

Tale previsione dispone che nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della l. 124/2015, con particolare riferimento all’omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Pertanto, per l’anno 2016, l’ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l’anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall’art. 1, comma 456, della l. 147/2013.

In particolare, per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, il MEF indica*“andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell’anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell’anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell’anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all’1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente (tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa), salvo verifica finale dell’effettivo andamento”*.

Inoltre, per quanto concerne la ripartizione del budget assunzionale tra le varie componenti (aree e dirigenti) in presenza di fondi diversificati, occorrerà riferirsi ai documenti di programmazione del personale, tenendo conto, in ogni caso, anche delle indicazioni di cui alla Circolare n. 12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

In via interpretativa e fino a diverse indicazioni normative od interpretative, il consolidamento delle decurtazioni operate sul fondo ai sensi di quanto indicato nel paragrafo precedente verrà operata, come da indicazioni del “Conto Annuale” della Ragioneria Generale dello Stato, Circolare n. 13 del 15 aprile 2016, interamente sulla parte stabile del fondo.

Precisazioni in merito alla Costituzione del fondo 2017

I decreti attuativi di riforma del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. 150/2009, definitivamente approvati, prevedono che i fondi per la contrattazione decentrata del personale dipendente e dei dirigenti, a decorrere dal 01 gennaio 2017 debbano essere contenuti entro il tetto 2016, fino a conclusione del processo di armonizzazione dei contratti collettivi. In modo esplicito, nei medesimi decreti viene, inoltre, abrogato il comma 236 della legge 208/2015, annullando di fatto il tetto dei fondi all'anno 2015 e il taglio proporzionale alla diminuzione del personale in servizio tenuto conto delle capacità assunzionali.

In via previsionale, i fondi per l'anno 2017 del personale dipendente e dei dirigenti sono stati costituiti sui livelli certificati del 2016, ricomprendendo il consolidamento delle riduzioni permanenti di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013, sulla parte stabile dei fondi.

In data 10 Novembre 2017, è stata notificata all'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato, la “Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 Marzo 2017”, protocollata agli atti al numero di PG 118236;

la Relazione ha evidenziato un'anomalia nella definizione del monte salari su cui sono state determinate le quote di risorse aggiuntive che i Contratti Nazionali, che si sono succeduti dal 2004 al 2009, hanno messo a disposizione della contrattazione decentrata: tale inesatta applicazione ha determinato maggiori somme annue pari a Euro 21.699,05 sulle risorse stabili del fondo “per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale” per un totale, nel periodo 2009-2016, pari a Euro 173.592,40;

In particolare detta inesattezza, definita “anomalia”, è stata determinata da una probabile inesatta definizione dell'aggregato “monte salari” che costituisce la base di calcolo per la definizione delle somme aggiuntive che il Contratto Collettivo Nazionale destina alla contrattazione decentrata;

Lo stesso Servizio Ispettivo ha suggerito di recuperare le somme eccedenti attraverso le procedure di cui all'art. 4 comma 1 del DL 16/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/14 (somme eccedenti maturate dal 2009 al 2012) nonché ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/01 (somme eccedenti maturate dal 2013 al 2016);

Si è pertanto proceduto, con atto dirigenziale RUAD n. 1793 del 14/12/2017 sussistendo le condizioni normativamente previste, a rideterminare gli incrementi del CCNL 04-05 e del CCNL 06-09, che alimentano le risorse fisse del fondo *politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale*, già con la costituzione del fondo 2017, come segue:

	Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.04	Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.04	Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.04	Art. 8 c. 2 CCNL 11.04.08	Art. 8 c. 3 CCNL 11.04.08
Aumento effettivo	188.794,65	152.253,75	60.901,50	196.517,77	294.776,66
Aumento corretto	178.835,54	144.222,21	57.688,88	196.319,46	294.479,19
Differenza	9.959,11	8.031,54	3.212,62	198,31	297,47
Totale euro	21.699,05				

si è altresì definito un percorso di recupero annuale, sottoposto al vaglio degli organi di revisione contabile dell'Ente, ai sensi e per gli effetti di cui al disposto dell'art. 4 comma 1 del DL 16/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/14 per il periodo dal 2012 al 2017, così come descritto di seguito:

Periodo	Minori somme	
2017	Euro 21.401,58	Decurtazione diretta degli incrementi CCNL, che ridetermina la base di calcolo degli esercizi successivi
Dal 2017 al 2024	Euro 171.212,64	Decurtazione del fondo in 8 annualità: importo annuo euro 21.401,58

In particolare decurtando le integrazioni di parte variabile ex art. 14 c. 1 e 3, CCNL 1 aprile 1999, nonché art. 15 comma 1 lett. m), rendendo indisponibili le corrispondenti somme, sul cd “fondo straordinari” costituito annualmente, ai sensi delle citate norme contrattuali, per gli anni 2017 - 2024.

Il servizio ispettivo ha inoltre rilevato l'irregolarità della voce di fondo relativa alla quota di risorse che risultano destinate a “Politiche flessibilità oraria (mezzi pubblici)” per un importo pari a circa 2.000,00/2.550,00 Euro annui: si tratta della convenzione per il rilascio ai dipendenti comunali di abbonamenti del trasporto pubblico a tariffa agevolata, possibile perché l'ente si fa carico di una quota del prezzo, che viene fatta transitare figurativamente nel fondo per la produttività. Secondo la Relazione *“l'irregolarità nell'integrazione del fondo si accompagna in questo caso ad un'evidente illegittimità dell'esborso: si tratta di un compenso atipico in natura a favore dei propri dipendenti che non trova alcun fondamento normativo, e, pertanto, va recuperato”*. L'Amministrazione Comunale ha già interrotto l'applicazione dell'istituto del sistema di agevolazioni per il trasporto pubblico, come da informazione trasmessa al personale dipendente in data 30/11/2017, e si è provveduto a derubricare dalle voci del fondo per l'anno 2017 il predetto incremento e a determinare il piano di recupero per le somme eccedenti relative al periodo 2012 - 2016 ,come risulta dal prospetto che segue:

dal 2017 per 5 anni

Periodo	Minori somme	Decurtazione “incremento trasporto pubblico”
Dal 2017 al 2021	Euro 10.200,00	Decurtazione del fondo in 5 annualità: importo annuo euro 2.040,00

In particolare decurtando le integrazioni di parte variabile ex art. 14 c. 1 e 3, CCNL 1 aprile 1999, nonché art. 15 comma 1 lett. m), rendendo indisponibili le corrispondenti somme, sul cd “fondo straordinari” costituito annualmente, ai sensi delle citate norme contrattuali, per gli anni 2017 - 2021.

Nella Relazione, sulla base di un'interpretazione che sembra superata con la novella legislativa di cui all'art. 23 comma terzo del Dlgs.75/2017, viene evidenziata poi una ricorrente irregolarità in merito alle risorse variabili aggiunte ai fondi in base all'art. 15 comma 5 del CCNL del 01/04/1999 per un importo di circa 464.735 annui. In particolare, viene rilevata una irregolarità nella circuitazione delle risorse aggiuntive, mancherebbe una *“specificata e diretta correlazione tra l'incremento delle risorse impiegate e l'accrescimento delle prestazioni richieste ai dipendenti”*, connesse a nuove attività o all'accrescimento di quelle esistenti. *Nel meccanismo costruito presso il Comune di Reggio Emilia invece, sempre secondo la Relazione, “le risorse aggiuntive hanno finanziato un complesso di destinazioni senza uno specifico ed univoco collegamento con gli obiettivi di Peg posti come condizione; gli indicatori fungono solo da condizione per far scattare l'integrazione, ma le risorse poi inserite nel fondo non hanno alcun collegamento con le specifiche prestazioni rese per raggiungere gli obiettivi posti”*. Viene inoltre puntualizzato che *l'impiego di risorse aggiuntive per garantire il raggiungimento di specifici obiettivi si giustificerebbe solo se le ordinarie risorse del fondo non sono sufficienti, mentre la presenza di consistenti economie nei fondi, riportate negli anni successivi dimostrerebbe che l'ente non aveva necessità di risorse aggiuntive, potendo raggiungere gli stessi obiettivi utilizzando meglio le risorse già disponibili*.

Per tali ragioni si è provveduto ad integrare la costituzione del fondo 2017 ed in particolare l'allegato G) del PEG, con atto di GC n. 227 del 12/12/2017 agganciando l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 23 aprile 1999, e la loro erogazione finale al raggiungimento di tutti gli “obiettivi prioritari” definiti nel PEG stesso, che riguardano trasversalmente tutte le strutture.

Detto percorso è stato oggetto di confronto sindacale durante il quale si è inoltre affermato una diversa modalità di erogazione della Produttività collegata alla *Performance Organizzativa* la c.d. *produttività collettiva*, definita come irregolare nella citata relazione: *“l'incentivo viene erogato mensilmente a titolo di acconto sulla base della quota determinata nel mese di febbraio di ciascun anno e applicata fino al gennaio successivo. La quota viene determinata tenendo conto di eventuali scostamenti rispetto agli*

obiettivi di Peg, cui è agganciato il premio, che vengono recuperati sulle quote di produttività collettiva dell'esercizio successivo a quello di riferimento, così come le decurtazioni per assenza". Ciò non è conforme alle disposizioni degli articoli 17 e 18 del CCNL del 01/04/1999, laddove si prevede che l'erogazione degli incentivi avvenga secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione ed in unica soluzione oppure secondo le modalità definite a livello di Ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, principi rafforzati dall'art. 14 comma 6 del Dlgs. 150/2009, in base al quale l'accesso agli strumenti di premialità è consentito solo previa approvazione della relazione sulla performance."

Nel merito l'Amministrazione Comunale ha interrotto l'applicazione dell'istituto, conglobante l'erogazione ai dipendenti della mensilità di produttività collettiva di Dicembre, mensilità che sarà assegnata alla verifica di consuntivo cui i premi della cd. "Performance organizzativa" sono collegati. Ha inoltre concordato con la Delegazione di parte sindacale un percorso che cerchi di rideterminare modalità e tempi di erogazione del sistema di premialità legato alla "performance organizzativa" per l'anno 2018, in conformità alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato.

Infine, nel percorso sindacale, si è valutato di aprire come voce di spesa del fondo 2017 parte variabile la disponibilità di 21.000 Euro, da destinare al regolamento sulle incentivazioni di cui all'art. 113 del dlgs 50/2016 (c.d. incentivazioni tecniche), nei limiti del tetto di spesa anno 2016 ex art. 15 comma 5 lett. K).

1.1 Stato di fatto sulle integrazioni della parte variabile del fondo

Integrazioni effettuate ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 01/04/1999:

nel 2005 è stato avviato un complesso percorso riorganizzativo che ha coinvolto tutta l'amministrazione comunale con un investimento forte in termini di ripensamento sia infrastrutturale che di micro organizzazione.

Come si legge, nei citati atti deliberativi:

"I processi riorganizzativi esposti sono di rilevante complessità perché riguardano non la semplice architettura organizzativa, ma rivedono complessivamente l'organizzazione del lavoro.

L'idea di governare la complessità al fine assicurare concretamente la capacità di rispondere alle nuove esigenze della Città, per leggere in modo integrato i bisogni dei cittadini per focalizzare l'attenzione non solo sul "cliente-utente, ma sul "cittadino membro della comunità", incide sulle metodologie di lavoro ed impone ai lavoratori lo sforzo di rivedere il modo di lavorare, ridefinendo i ruoli professionali, valorizzando caratteristiche di polivalenza, trasversalità, polifunzionalità, specializzazione e flessibilità, in una logica di lavoro per processi integrati.

La logica è quella di recuperare con la flessibilizzazione del lavoro e dell'organizzazione margini di efficienza andando verso una riduzione tendenziale dei costi di gestione, tra i quali la riduzione delle dotazioni organiche".

Lo sforzo organizzativo è stato ancor più significativo, se si considera che l'Amministrazione ha comunque complessivamente adempiuto agli obblighi di riduzione delle dotazioni organiche imposti dalle Leggi Finanziarie degli ultimi anni ed ai vincoli assuntivi imposti dalle medesime, come emerge dalle risultanze contabili e dalle certificazioni dell'ente.

Da quanto descritto sopra in materia di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, emerge che, attraverso una politica di oculata e capillare gestione delle risorse, a fronte delle limitazioni assuntive e degli obblighi di riduzione degli organici, si sono individuati, grazie al contributo dei lavoratori coinvolti, nuovi percorsi per rendere ancora più efficiente la "macchina" comunale.

Gia nel corso del 2006, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del vigente CCNL, si è ritenuto congruo confermare per l'anno 2006 l'integrazione, parte variabile, delle risorse complessivamente destinate alle incentivazioni del personale dell'ente con 250.000 euro, già confermate nell'anno 2005.

Si è ritenuto inoltre, importante, confermare a residuo sul 2006 e da utilizzarsi nel 2007 la somma di euro 155.000 pari allo 0,50 del monte salari del personale non dirigenziale quale incremento della parte variabile del fondo per l'anno 2006.

Tale integrazione del fondo ha risposto all'esigenza di ricorrere a tutti gli strumenti legittimamente consentiti dalle disposizioni contrattuali per dare conto ai lavoratori coinvolti dello sforzo organizzativo, valorizzando la professionalità dei lavoratori stessi.

Ai sensi del citato art. 15 comma 5 del vigente CCNL, si è ritenuto congruo confermare per gli anni 2007-2011 e 2012 l'aumento, parte variabile, delle risorse complessivamente destinate alle incentivazioni del personale dell'ente, dei medesimi 250.000 euro per le motivazioni generali indicate sopra, e di anno in anno individuate negli atti di programmazione

Si è ritenuto, inoltre di confermare per gli anni citati anche la somma di euro 155.000 pari allo 0,50 del monte salari del personale non dirigenziale quale incremento della parte variabile del fondo per le motivazioni che sono state indicate nelle relazioni obbligatorie, ed accertato che gli indici di miglioramento evidenziati in sede di monitoraggio del bilancio e del Piano esecutivo di gestione riferito agli anni citati e confermati in sede di consuntivo.

Tale integrazione del fondo è stata legittimata negli anni dai miglioramenti di efficienza ottenuti ed evidenziati nei documenti di rendiconto e nelle relazioni obbligatorie e redatte dai dirigenti e certificate dagli organi di controllo.

Art. 8, comma 2, del CCNL dell'11.4.2008,

gli enti locali, che avessero rispettato il Patto di stabilità interno e gli obblighi di riduzione della spesa del personale, di cui all'art.1, comma 557, della legge n.296/2006 (art.8, comma 1, del CCNL dell'11.4.2008), dovevano incrementare le risorse decentrate di natura stabile, di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, ove fossero risultati in possesso di un rapporto tra spese del personale ed entrate correnti non superiore al 39%.

Trattandosi di un incremento delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, l'importo corrispondente a tale incremento, ove disposto per la sussistenza dei parametri finanziari richiesti, in coerenza con la natura di tale tipologia di risorse, si consolida definitivamente nel tempo tra quelle destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa. Detto incremento si aggiunge all'incremento delle risorse stabili eventualmente già disposto dagli enti nella corretta applicazione delle previsioni dell'art.4, comma 1, del CCNL del 9.5.2006.

Per questa particolare integrazione, come emerge dalle risultanze contabili di cui alla deliberazione di Giunta Comunale P.G. n. 11633 I.D. 145 del 16 giugno 2008, "Approvazione del rendiconto della gestione 2007 e della relazione illustrativa di cui all'art. 151 comma 6 dlgs 267/2000" L'amministrazione attestato il rispetto delle condizioni del patto di stabilità ed ha provveduto alla riduzione delle spese di personale prescritte dalle finanziarie.

Inoltre da detta deliberazione emergeva, per la definizione del parametro delle spese correnti, che le entrate di parte corrente erano 133.018.000, complessivamente intese, sommando le entrate della Istituzione Scuole comunali dell'infanzia e asili nido e le entrate del resto dell'amministrazione; questo dato messo a confronto con gli indici del costo del personale certificato nel conto consuntivo ha definito il dato di incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti al 38,47% in linea con le previsioni contrattuali per l'integrazione del fondo parte fissa¹¹.

L'art. 4, comma 2, del CCNL dell'31.8.2009,

per gli enti locali, che avessero rispettato il Patto di stabilità interno e gli obblighi di riduzione della spesa del personale, di cui all'art.1, comma 557, della legge n.296/2006 (art.8, comma 1, del CCNL dell'11.4.2008), avrebbero dovuto incrementare le risorse decentrate di natura variabile, di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, ove fossero risultati in possesso di un rapporto tra spese del personale ed entrate correnti non superiore al 38%. Trattandosi di un incremento delle risorse aventi variabilità, l'importo corrispondente a tale incremento, ove disposto per la sussistenza dei parametri finanziari richiesti, in coerenza con la natura di tale tipologia di risorse, avrebbe integrato le risorse del fondo tra quelle destinate, dalla contrattazione decentrata integrativa, al finanziamento delle cosiddette voci variabili.

L'art. 9 della legge n. 78/2010 (cosiddetta manovra d'estate) ha, di fatto, impedito questa integrazione, limitando gli oneri contrattuali per il biennio economico 2008/2009, per il personale delle pubbliche amministrazioni, all'aumento certificato dalla relazione della corte dei conti al contratto medesimo del

¹¹ Poiché si fa riferimento al "personale a qualsiasi titolo" in servizio nell'ente dobbiamo considerare la spesa per tutte le tipologie contrattuali.

Pertanto dal dato iniziale "intervento 1° spesa per il personale (in cui rientra anche personale flessibile) operiamo solo le detrazioni (risultanti a consuntivo dagli accertamenti in entrata delle poste di rimborso) relativamente a: personale in distacco, comandato, progetti finalizzati a finanziamento spesa personale, e indennità di quiescenza personale non in servizio.

Per il consuntivo 2007 il valore risultante da questa modalità di calcolo (foglio di calcolo in allegato), pari a € 51.175.996. PER IL CCNL il rapporto con le entrate correnti (consolidate con l'Istituzione SCI di 133.018.000) sarebbe:

spesa personale anno 2007 (in migliaia): € 51.176

entrate correnti anno 2007 (in migliaia): € 133.018

rapporto 38,47%

3.2%, escludendo di fatto l'integrazione prevista e possibile dal citato comma 2 dell'art. 4 del CCNL del 31.8.2009,¹² in quanto eccedente tale limite.

Pertanto le possibili integrazioni non sono state contabilizzate nel consuntivo 2009.

Infine la parte variabile, in sede di contrattazione decentrata è stata integrata negli anni con voci una tantum così riassunte:

- euro 52.000 per miglioramento dell'efficienza nei servizi di polizia municipale (art. 15 del CCNL '99) per incrementare la vigilanza nelle ore serali e notturne, nonché la vigilanza contro comportamenti di maleducazione.
- 7.500 euro sono il progetto di educazione stradale così come previsto dall'art 208 del codice della strada.
- Euro 100.000 dall'anno 2006 da miglioramenti di efficienza (economie di gestione) dell'istituzione sci/an, (protocollo di intesa 1999) per il piano di sviluppo e qualificazione dei nidi e delle scuole dell'infanzia che ha introdotto sezioni con dipendenti part time e aggiunto un bambino per ogni sezione, percorso integrato con la istituzione della "Istituzione scuole comunali dell'infanzia e asili nido".
- incentivi previsti da particolari disposizioni di legge, vari, sommatoria delle risorse utilizzate nei vari anni e destinate al fondo di produttività come compensazione delle altre voci di fondo.
- Incentivi previsti da altre disposizioni di legge :compensi istat, onorari per avvocatura ecc.

1.2 destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa (cosiddetto fondo di produttività)

L'art. 17 del CCNL sintetizza in massima parte le possibili ipotesi di distribuzione delle risorse destinate alla Produttività¹³ del personale non dirigente.

¹² legge 78/10 art. 9 comma 4: I rinnovi contrattuali del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni per il biennio 2008-2009 ed i miglioramenti economici del rimanente personale in regime di diritto pubblico per il medesimo biennio non possono, in ogni caso, determinare aumenti retributivi superiori al 3,2 per cento. La disposizione di cui al presente comma si applica anche ai contratti ed accordi stipulati prima della data di entrata in vigore del presente decreto; le clausole difformi contenute nei predetti contratti ed accordi sono inefficaci a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto i trattamenti retributivi saranno conseguentemente adeguati.

¹³ ART. 17 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.

d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;

f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

Le scelte che sono state operate nel contratto decentrato si riassumono nel contratto stesso nel modo seguente:

- il salario accessorio legato alle indennità, è erogato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (disagio, turni, reperibilità, particolari responsabilità ecc.), garantisce il differenziale retributivo tra i vari gruppi professionali. L'ammontare delle somme complessivamente necessarie è definito ad inizio anno sulla base dell'andamento storico di questa particolare tipologia di salario accessorio.
- Il salario di produttività. E' determinato nel suo ammontare complessivo ad inizio anno. Si distingue in produttività collettiva, produttività di gruppo e produttività individuale.
- La produttività collettiva viene distribuita in acconto, è determinata ad inizio anno ed è agganciata agli obiettivi dell'amministrazione individuati in sede di predisposizione di PEG. L'ammontare complessivo viene definito sulla base del raggiungimento dei risultati dell'ente nell'anno precedente.
- La produttività "di gruppo" è distribuita a consuntivo; la sua quantificazione è legata al raggiungimento degli obiettivi di PEG ed al risultato della struttura di riferimento ed è determinata, nel suo ammontare complessivo, anch'essa ad inizio anno, sulla base delle disponibilità del fondo.
- La produttività "individuale" è determinata, nel suo ammontare complessivo, ad inizio anno, sulla base delle disponibilità del fondo ed è rivolta a premiare una percentuale non superiore al 30% dei dipendenti assegnati al Servizio.
- La performance individuale, integrata da elementi che valutino non solo l'arricchimento del ruolo (specializzazione) ma anche l'allargamento del ruolo stesso (polifunzionalità), viene valorizzata nel percorso di sviluppo professionale; la valutazione viene definita nel suo contenuto come momento di monitoraggio e andamento della performance del lavoratore ed utilizzata ai fini delle progressioni orizzontali. Le somme necessarie per le progressioni orizzontali vengono stanziare ad inizio anno con priorità rispetto alle altre voci del fondo. Qualora il fondo non fosse sufficiente a retribuire tutte le progressioni orizzontali, previo incontro con i rappresentanti dei lavoratori, potrà essere effettuata, limitatamente all'anno di riferimento, una graduatoria tra tutti i destinatari sulla base della categoria di appartenenza, dell'anzianità di servizio, dando priorità a quei dipendenti che potrebbero essere collocati a riposo. Nel caso di valutazione dell'anzianità di servizio si considerano i periodi di assunzione prestati a tempo indeterminato presso l'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, anche se prestati in altra categoria od in altra famiglia professionale, e a questo si sommano gli eventuali periodi prestati in contratto di formazione lavoro.

1.3 costituzione del fondo 2017 e preventivo 2018

In sede di approvazione del Contratto collettivo Decentrato dell'ente (P.G.n 27575/08) è stato indicato come ammontare massimo delle integrazioni di parte variabile gli incentivi per legge e gli incentivi legati a progetti come da indicazioni degli anni precedenti ed in particolare:

- euro 64.000 per miglioramento dell'efficienza nei servizi di polizia municipale (art.15 del CCNL '99) per incrementare la vigilanza nelle ore serali e notturne, nonché la vigilanza contro comportamenti di maleducazione si veda accordo allegato,
- 7.500 euro sono il progetto di educazione stradale così come previsto dall'art 208 del codice della strada.
- Euro 100.000 riferiti all'anno 2006 da miglioramenti di efficienza (economie di gestione) dell'istituzione sci/an, (protocollo di intesa 1999 allegato) per il piano di sviluppo e qualificazione dei nidi e delle scuole dell'infanzia che ha introdotto sezioni con dipendenti part time e aggiunto un

h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi a tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

bambino per ogni sezione, percorso integrato con la istituzione della “Istituzione scuole comunali dell’infanzia e asili nido”, confluiti nelle economie del fondo e portati in aumento sugli anni successivi.

- incentivi per legge : Nel 2016 con l'approvazione del nuovo codice degli appalti le incentivazioni per la progettazione sono state sostituite, dall'art 113 del dlgs 50, con incentivazioni per attività tecniche, ricomprendendo fra le forme di incentivazione, le attività oggetto di affidamento non solo di opere pubbliche, ma anche di servizi e forniture, conseguentemente le somme incentivanti per le attività di progettazione transiteranno sul fondo limitatamente alle progettazioni intervenute prima dell'entrata in vigore della nuova normativa, mentre dovrà essere regolata ex novo la materia prima dell'erogazione dei nuovi incentivi proposti dalla legge. si è valutato di aprire come voce di spesa del fondo 2017 parte variabile la disponibilità di 21.000 Euro, da destinare al regolamento sulle incentivazioni di cui all'art. 113 del dlgs 50/2016 (c.d. incentivazioni tecniche), nei limiti del tetto di spesa anno 2016 , ex art. 15 comma 5 lett. K).

Pertanto

- Ai sensi dell' art.15 comma 5 del vigente CCNL, si è ritenuto congruo confermare anche per gli anni 2016 e 2017 così come negli anni precedenti, l'integrazione parte variabile, delle risorse complessivamente destinate alle incentivazioni del personale dell'ente, pari a 250.000 euro, già confermate negli anni precedenti.

Si è ritenuto inoltre di confermare a consuntivo sul 2017, e da utilizzarsi nel 2018, la somma di euro 155.235 pari allo 0,50 del monte salari del personale non dirigenziale quale incremento della parte variabile del fondo per l'anno 2015, per le motivazioni che sono state esposte nei paragrafi precedenti.

Accertato

- che gli indici di miglioramento evidenziati in sede monitoraggio per l'anno 2017 consentono di evidenziare la possibilità, una volta attestate dai competenti organi di revisione contabile, di erogare le somme accantonate per il 2017, nonché la facoltà di accantonare per l'anno 2018 le somme così come indicate sopra per gli anni precedenti .
- Tale integrazione del fondo, legittimata dai miglioramenti di efficienza ottenuti ed evidenziati già dal dal monitoraggio del Piano esecutivo di gestione 2017, risponde all'esigenza di ricorrere, come già affermato, a tutti gli strumenti legittimamente consentiti dalle disposizioni contrattuali per dare conto ai lavoratori coinvolti dello sforzo organizzativo, valorizzando la professionalità dei lavoratori stessi.

Si precisa infine, che per l'anno 2017 e 2018, le somme accantonate verranno utilizzate solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione così come descritti sopra.

Fermo rimanendo le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo e alla sua distribuzione rispetto alle parti fisse e variabili dello stesso.

Così come indicato nella nota ARAN prot. n. 19528 del 5 giugno 2015 dove si evidenzia che, pur dovendo garantire il rispetto dei vincoli generali le risorse aggiuntive ex art. 15 comma 5 indicate possono essere reiterate nel tempo purché legate ad obiettivi di mantenimento opportunamente indicati e verificati attraverso gli ordinari sistemi organizzativi di monitoraggio e controllo.

A tal proposito la Giunta Comunale con la deliberazione PG n. 35212 del 15/10/2014 avente ad oggetto “*Indirizzi per la revisione organizzativa dell'Ente...*” ha inteso avviare un percorso riorganizzativo che, con il coinvolgimento dei lavoratori, attui il ripensamento dei modelli gestionali e del sistema organizzativo complessivo, con l'obiettivo da una parte di riduzione stabile delle posizioni dirigenziali e, dall'altro, di miglioramento ed efficientamento dei servizi all'utenza, nonché ad un riordino del sistema di spesa e di governo delle entrate. Alcuni degli indirizzi avranno uno sviluppo progettuale su più anni e con contenuti diversi nei vari esercizi.

Più sotto , in particolare, si segnalano quei progetti (individuati nella citata deliberazione di Giunta Comunale) con i risvolti più significativi in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, progetti di respiro pluriennale che verranno tradotti in obiettivi annuali di miglioramento, individuati con indicatori per consentire la ripetizione delle somme di integrazione del fondo annuale ai sensi del citato art. 15 comma 5 sia nel 2015 che negli esercizi futuri. Si tratta di progetti di particolare interesse dell'Amministrazione Comunale che se raggiunti potranno, permanendone le condizioni normative, contrattuali e finanziarie, consentire l'integrazione del fondo per l'incentivazione del personale dipendente.

infine, tenendo di quanto intervenuto sul fondo “2017 ed in particolare con il provvedimento di cui alla Determinazione Dirigenziale RUAD n.1793 del 13/12/2017 si evidenzia la necessità di provvedere

periodicamente sensi dell' art 4 comma 2 -DL16/14: "Le Regioni e gli enti locali trasmettono entro il 31 maggio di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale ovvero delle misure di cui al terzo periodo."

2 - Fondo per la retribuzione accessoria del personale di qualifica dirigenziale-

Sul fondo destinato alla retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale sono state operate esclusivamente le integrazioni previste come obbligatorie dalle norme dei vari contratti collettivi che si sono succedute nel tempo ed in particolare ci si riferisce :

- all'Incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.04, nonché dell'ulteriore all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.05 ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNL 14.05.2007 (obbligatorio)¹⁴ di euro 34.320,00;
- all'incremento dello 0,89 % del monte salari 2003 ai sensi dell'art. 14.05.2007 ¹⁵(obbligatorio) di euro 19.165,00;
- all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.07 ai sensi dell'art. 16 comma 1 del CCNL 22.02.10 (obbligatorio)¹⁶ di euro 11.340,79;
- all'incremento dello 1,39% del monte salari 2005 (decorrenza 1.1.2007) nonché dell'aumento dell' 1,78 % del monte salari 2005 (decorrenza 31.12.2007 con assorbimento dell'1,39%) ai sensi dell'art. 16 comma 4 del CCNL 22.02.10 (obbligatorio)¹⁷ di euro 16.609,00;
- all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.09, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 03.08.10¹⁸ di euro 15.451,04;
- all'incremento dello 0,73% del monte salari 2007, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 03.08.10 (incremento per "indennità di risultato")¹⁹ di euro 15.408.00;

¹⁴ Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità:

€ 572, 00 all'1.1.2004;

€ 1.144, 00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento.

Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2004 e per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.

¹⁵ "A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti."

¹⁶ Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2007, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale. Gli enti, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dal 1.1.2007, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1.

¹⁷ Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate negli importi ed alle scadenze di seguito indicate.

con decorrenza dall'1.1.2007 nella misura dell'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005;

con decorrenza dall'31.12.2007, nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento;

Le risorse di cui al comma 4 sono finalizzate esclusivamente al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti per gli anni 2007 e 2008, nel rispetto dei criteri di determinazione e di erogazione di tale voce retributiva applicati presso ciascun Ente nei suddetti anni. Gli incrementi sono corrisposti

¹⁸ Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data dell'1.1.2009, di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2009, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.

tuttavia, in data 10 novembre 2017 veniva notificato alla Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato, la "Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 marzo 2017", protocollata agli atti al numero di P.G. 118236.

nella medesima relazione si legge a pag. 38 : **“pagare con risorse di bilancio il trattamento economico dei Direttori di Area con contratto a termine equivale ad un indebito incremento del fondo per la dirigenza, come tale produttivo di danno”** (Rilievo 1)

si legge quale ulteriore censura a pag. 48: **“L'indennità di vigilanza a lui erogata....il comune avrebbe dovuto tenerne conto nella graduazione delle funzioni dirigenziali”** (rilievo 2)

Pertanto, con determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018 la costituzione del fondo anno 2018 è stata rideterminata tenendo conto dei rilevi riportati sopra . Della rideterminazione del fondo si è acquisito, in pari data, il parere favorevole dell'organo di revisione contabile si riportano brevemente le considerazioni di merito che hanno supportato l'intervento di cui sopra.

Nel merito del **Rilievo 1**, si legge che il mancato pagamento a carico del fondo per i dirigenti delle indennità di posizione di due Direttori d'Area, ha conseguentemente determinato un implicito incremento del medesimo non previsto da alcuna norma; tuttavia il pagamento fuori o dentro fondo della parte accessoria dei contratti a tempo determinato dirigenziali, ha subito un percorso tortuoso sia giurisprudenziale che dottrinale, lo stesso servizio ispettivo ha censurato, nel tempo, enti che prelevavano dal fondo destinato alle posizioni dirigenziali di ruolo la retribuzione accessoria del personale dirigenziale a termine, di questo diverso orientamento se ne trova traccia anche ad. es. nella deliberazione n.4/2010/PAR C.d.C. Veneto

L'art. 110 del Dlgs. n. 267/00, al comma 3 prevede infatti che *“il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli Enti Locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali”*. Omissis..

“Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.”

Si riportano diversi interventi ermeneutici delle diverse corti dei conti:

- la Corte dei conti, sezione giurisdizionale per il FVG (sentenza del 7mar2008) che afferma : *“La natura fiduciaria dell'incarico è confermata dalla correlazione temporanea dei contratti al mandato elettivo del sindaco ed alla imputazione diretta del trattamento economico al bilancio dell'ente piuttosto che al costo del personale, entrambe previste dal comma 3 del citato art. 110; la normativa privatistica opera non solo riguardo al rapporto di lavoro ma anche per le modalità di assunzione.”* Orientamento peraltro confermato dal Tribunale di Verona (sentenza n. 776 del 13/12/2011).
- la Sezione di controllo della Lombardia , deliberazione n. 489/2012 sull'interpretazione dell'art. 9 co. 2-bis, D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni nella L. 30 luglio 2010 n. 122, nella parte in cui prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D. Lgs. **30 marzo 2001**, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Il quesito posto dal Comune istante riguardava l'applicabilità di tale norma anche ai trattamenti economici previsti dall'art. 110, D. Lgs. n. 267/00 cit., in tema di indennità ad personam. A giudizio della Sezione Lombardia, in merito all'indennità ad personam di cui all'art. 110 TUEL, in considerazione dell'espressa previsione, inserita in tale disposizione, in base alla quale l'emolumento in questione non deve essere imputato al costo contrattuale e del personale, il relativo contratto può non essere calcolato ai fini di una esatta interpretazione dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010.
- la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per le Marche (deliberazione n. 62 del 20/3/2013), cercando di fare chiarezza nel metodo applicativo del disposto, conferma che *“il tenore letterale dell'art. 110, comma 3, del dlgs. 267/2000, consente di finanziare l'indennità integrativa ad personam con risorse proprie di bilancio, ferma restando la necessità di valutare la sussistenza di eventuali diversi vincoli di spesa per il personale in materia di finanza pubblica sopra delineati”*

¹⁹ “Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dall'1.1.2009, nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007”

- la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, (deliberazione n. 489 del 15/11/2012: *”Non vi è dubbio che tale indennità non debba far parte di quel trattamento economico accessorio di cui al comma 2bis dell’art. 9 e che pertanto essa non debba essere conteggiata ai fini di non superare il limite di quanto speso nel 2010.”*)
- la deliberazione n. 70 del Friuli Venezia Giulia del **22 aprile 2015** si è pronunciata sul seguente profilo: *”l’Ente istante interroga la Sezione in merito alla corretta applicazione della disposizione di cui all’art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 relativamente alla inclusione o meno, nell’aggregato soggetto alla disciplina vincolistica ivi posta, anche delle risorse destinate a finanziare la retribuzione – di posizione e di risultato – dei titolari di posizione organizzativa, fondando le proprie perplessità in ordine a tale inclusione sull’osservazione per cui si tratta, nel caso considerato, di trattamento fisso e continuativo, non dipendente dalla presenza in servizio e dunque diverso rispetto al salario accessorio, finanziato con risorse allocate direttamente in bilancio e non nell’apposito Fondo per la produttività individuale e collettiva. Il quesito origina dalla necessità di interpretare la disciplina vincolistica sopra richiamata in combinato disposto con le previsioni di fonte contrattuale, antecedenti alla normativa de qua, che dispongono in merito all’allocazione delle risorse, a carico degli Enti locali, funzionalmente preordinate a remunerare tanto la retribuzione dei titolari di posizioni organizzative, quanto il salario accessorio della generalità dei dipendenti”*. La sezione del Friuli Venezia Giulia ora citata richiama l’articolo 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 che ha introdotto la disciplina di contenimento della spesa di personale affermando che: *”profili interpretativi di carattere letterale, sistematico e teleologico sembrano deporre univocamente per una applicazione omnicomprensiva della disposizione vincolistica, che comprenda, indistintamente, tutte le risorse comunque gravanti sul bilancio degli Enti e destinate a remunerare il trattamento accessorio del personale, indipendentemente dalla loro formale allocazione nel Fondo appositamente costituito piuttosto che, direttamente, tra le risorse iscritte in bilancio”*. Ciò in quanto tale previsione appare inserita in un complesso di norme nazionali volte a rafforzare il limite di crescita delle componenti destinate a finanziare il trattamento accessorio, rispondenti ad imprescindibili esigenze di riequilibrio della finanza pubblica ancorate al rispetto di obblighi comunitari. Pertanto *”Il riferito indirizzo ermeneutico è coerente con il principio di diritto già formulato dalle SSRR di questa Corte dei conti con la deliberazione n. 51/CONTR/11, adottata ai sensi dell’art. 17, comma 31, del D.L. n. 78/2009, secondo cui il comma 2-bis dell’art 9 si qualifica come norma volta a rafforzare il limite posto alla crescita della spesa di personale che prescinde da ogni considerazione relativa alla provenienza delle risorse, applicabile, pertanto, anche nel caso in cui l’ente disponga di risorse aggiuntive derivanti da incrementi di entrata (cfr. Cdc, SSRR, delib. n. 51/CONTR/11)”*. A conferma la medesima Sezione regionale di controllo del Friuli nelle deliberazione n. 49 del 2017 ha stabilito *”...che non sia consentito “scriminare” ai fini dell’applicazione della norma contenitiva le risorse finanziarie disponibili ... in ragione della loro formale allocazione nel bilancio dell’Ente piuttosto che nell’apposito Fondo per il salario accessorio...”*, e che *”...appare evidente come il limite eteronomo riguardi solo la cristallizzazione dell’importo complessivo mentre resta riservata alla valutazione discrezionale dell’ente la decisione sul mantenimento delle risorse per un eventuale nuovo incarico di P.O. (nell’ipotesi che il risparmio derivasse da cessazione del dipendente e non della posizione) laddove necessario...”*. (Corte dei conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 144 del 15sett2017)

nel 2012 l’Aran che con propri orientamenti ha chiarito che Il finanziamento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato è a carico del bilancio, fermo restando la necessità di procedere ad una contestuale riduzione del Fondo dirigenziale commisurata alla relativa quota **non utilizzata per effetto della vacanza di organico coperta con il 110**, chiarendo che *”le risorse del Fondo (destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) relative a posti di organico di qualifica dirigenziale coperti da un dirigente con contratto a termine sono risparmiate dall’Ente e tornano a far parte delle risorse di bilancio e, quindi, possono essere utilizzate per coprire, a carico del bilancio dell’Ente, gli oneri derivanti dalla stipula del contratto con il dirigente a termine”*.

Il dettato contrattuale ha pertanto disposto un congelamento delle quote del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti connesse con gli incarichi di direzione attribuiti ai dirigenti a contratto, in modo che queste risorse costituiscano un risparmio di spesa per l’ente; infatti, tali risorse non sarebbero utilizzabili per il risultato o per l’incremento del fondo dell’anno successivo.

I dirigenti a contratto sono, per tale intervento interpretativo, retribuiti da capitoli di bilancio diversi dal fondo. Sicché, in questo modo, l’anno successivo alla cessazione dei dirigenti a contratto è possibile dare piena applicazione all’articolo 27, comma 9, del Ccnl 23.12.1999, del recupero al fondo per il posto resosi vacante.

Diversamente ritenendo, per il medesimo posto coperto con un dirigente con contratto a termine, l’ente verrebbe a sostenere (ARAN parere DB40) un doppio onere, corrispondente alle risorse previste per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato del posto vacante che, in applicazione dell’art.27 c.9,

del CCNL del 23 dicembre 1999, verrebbero temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo all'anno di vacanza degli altri dirigenti in servizio. Nel caso del comune di Reggio Emilia il rilievo di duplicazione sarebbe sostenibile se col bilancio dell'ente si fossero finanziate posizioni dirigenziali a tempo determinato in più rispetto a quelle di ruolo e tali posizioni fossero la duplicazione di almeno una delle prime.

Per contro, risulta chiaro in atti che:

- Nella determinazione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato non si è tenuto conto delle posizioni vacanti, ma solo delle posizioni coperte nel tempo da dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato definite di "diritto pubblico".
- Nella determinazione storica del fondo e dei suoi incrementi, come è facilmente rilevabile dai prospetti di cui al "Conto Annuale" non sono state portate in aumento sul fondo le risorse per finanziare nuovi posti dirigenziali, ne le risorse corrispondenti sono state inserite in aumento sul fondo in caso di dimissioni.
- Il fondo è stato costituito con il solo personale in servizio non già con la dotazione organica e così è stato rideterminato annualmente ai fini del disposto dell'art. 37 c. 1. CCNL 10 aprile 1996.
- Negli anni in esame (2012/2016), non sono state distribuite quote di fondo considerate economie determinatesi in seguito a vacanze o dimissioni.
- Il fondo, così come determinato con il CCNL 1999, nel tempo non è stato rideterminato in aumento per far fronte alle modifiche organizzative che hanno disposto l'inserimento dei due direttori di area (contratto di diritto privato) di cui si discute e non ha contenuto, neppure temporaneamente, le risorse corrispondenti a detti posti vacanti che successivamente sono state ricoperte con tempo determinato.
- Il fondo dell'ente è stato determinato non sulle posizioni di dotazione organica, ma sui dirigenti in servizio, si è ritenuto di lasciare allocate a bilancio le somme destinate a tali particolari figure incaricate in seguito al poderoso processo di riorganizzazione dell'ente che ha portato fra gli altri alla definizione del ruolo e responsabilità di "Direttore di area" (Deliberazione di Giunta Comunale 10961/2005) per le finalità richiamate nelle note interpretative riportate (assegnazione al bilancio dell'ente per la retribuzione dei dirigenti incaricati e destinazione in economia di bilancio in caso di cessazione delle posizioni dirigenziali).

In ragione della loro formale allocazione nel bilancio dell'Ente piuttosto che nel Fondo per il salario accessorio, l'ente non ha provveduto a rideterminare il fondo in aumento ai sensi dell' art. 26 comma 3 del CCNL 23.12.1999; il quale **dispone**, infatti, che **"In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione** finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, **ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale** della dirigenza ...omissis.., gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e **ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio** con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.".. omissis.

la stessa ARAN (All_99) consiglia: *"L'attivazione del particolare sistema di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, ai sensi dell'art.26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, dipende esclusivamente dalle autonome determinazioni degli enti, sulla base di un'attenta e puntuale valutazione delle proprie condizioni organizzative e di bilancio. Al fine di evitare applicazioni contrattuali suscettibili di essere censurate dagli uffici ispettivi del Ministero dell'Economia (come di recente sempre più spesso si sta verificando nella prassi degli enti, per gli abusi emersi con riferimento a tale disciplina contrattuale anche con riferimento all'area della dirigenza)" "l'eventuale incremento della retribuzione di posizione debba essere correlato ad incrementi stabili dei servizi e delle competenze delle funzioni dirigenziali interessate, non sembrando sufficiente, a tal fine, solo la semplice ridefinizione del "peso" delle medesime funzioni",*

"se vengono meno successivamente le condizioni organizzative e/o le posizioni dirigenziali cui esso si è correlato, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico".

E, ancora, l' ARAN (All_115_Orientamenti_Applicativi_ 2015) evidenzia che : *Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, occorre fare riferimento alle risorse a tal fine disponibili, correttamente*

quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, tenendo conto anche degli incrementi delle stesse recati direttamente dai successivi CCNL; tali risorse devono essere destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le diverse posizioni dirigenziali previste dal modello organizzativo dell'ente ...

che, tuttavia (ARAN All_65_Orientamenti_Applicativi) "Si tratta, infatti, di un incremento di natura eccezionale delle risorse che ha trovato la sua giustificazione esclusivamente nell'intervento organizzativo che ha portato ad un aumento del complessivo numero delle posizioni dirigenziali previsto dall'ordinamento dell'ente."...

che pertanto, "se vengono meno successivamente le posizioni dirigenziali cui esso si correla, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico...Diversamente ritenendo, gli interventi sul modello organizzativo dell'ente si presterebbero ad essere intesi come strumento per l'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio della dirigenza: prima infatti si incrementerebbero i posti di qualifica dirigenziale, con la previsione delle nuove risorse; poi, i nuovi posti verrebbero soppressi, ma le risorse resterebbero inalterate nelle nuove quantità, a favore delle posizioni dirigenziali preesistenti."(ARAN All_65_Orientamenti_Applicativi)

valutato infine che la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia (deliberazione n. 379 del 29ott2015) evidenzia come possibili eventuali correzioni del fondo per il salario accessorio riparando ad erronee interpretazioni intervenute ante 2010, rispondendo in tal senso: "Pertanto, il Comune istante, nel determinare il tetto posto al trattamento accessorio del personale nel quadriennio 2011-2014, deve considerare, nella base di calcolo le risorse impegnate, nell'esercizio 2010, per la corresponsione delle indennità ai titolari di posizione organizzativa (naturalmente, in modo speculare, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente negli anni 2011-2014 deve aver computato l'importo impegnato, nei ridetti esercizi, per le medesime indennità)". Nel caso il Comune requirente non aveva computato le indennità delle P.O. analogamente, mutatis mutandi, al comune di Reggio Emilia.

Per queste ragioni il fondo è stato rideterminato ad invarianza di spesa rendendolo coerente con le prescrizioni dottrinali giuscontabili, ricomprendendo le somme destinate al trattamento dei due direttori di area reclutati ai sensi dell'art.110 comma 1 dlgs. 267/00.

Nel merito del **Rilievo 2**, dove si lamenta l'inesatta imputazione delle somme erogate a titolo di indennità di vigilanza all'unico direttore di area assunto a tempo indeterminato, che negli anni 2012/2016 ha ricoperto anche il ruolo di dirigente del servizio Polizia municipale, si evidenzia che l'inesatta imputazione delle somme si è determinata perché, nella determinazione della indennità di direttore di area (avvenuta con atti deliberativi) , si sono compresi anche gli eventuali incarichi o responsabilità aggiuntive od interim eventualmente assegnati. Questo non poteva accadere per l'indennità di vigilanza di cui alla legge 65/87.

L'ARAN stessa afferma il diritto per il personale dirigente della polizia municipale a percepire tale indennità. infatti, afferma l'ARAN, "sulla base dell'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 10.4.1996, le risorse dell'art.45, comma 8, del DPR n.333/1990 relative all'espletamento di specifiche funzioni, tra le quali anche quelle previste dall'art.5 della legge n.65/1986, dovrebbero confluire nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato." E, .. conseguentemente, le particolari funzioni e responsabilità derivanti dalla legge n. 65/1986 e gravanti sul comandante della polizia municipale saranno valutate dall'amministrazione ai fini della graduazione delle funzioni dirigenziali e della determinazione della corrispondente retribuzione di posizione",

poiché tuttavia la determinazione della indennità di posizione del direttore di area (che ricopriva anche la direzione del servizio Polizia Municipale) non poteva considerarsi assorbente della indennità di vigilanza che accede solo ed unicamente alle funzioni di comandante/dirigente, l'indennità è stata erogata a parte con tale definizione nel cedolino.

In effetti, la sentenza del 22 aprile 2004, del TAR Lazio -con riferimento al ricorso proposto dal Comandante del Comune di Gaeta, riapri la strada, disponendo il riconoscimento della citata indennità.

La stessa ARAN, a tal fine precisa che l'importo dell'indennità di cui alla legge n. 65/1986, doveva essere confluita nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

Suggerisce l'ARAN nel 2014 che "dal momento della istituzione della posizione dirigenziale relativa al settore della polizia municipale, con l'attribuzione al titolare delle funzioni di cui alla legge n.65/1986, quindi, l'ente avrebbe dovuto già inserire tra le generali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anche quelle connesse al finanziamento dell'indennità di cui si tratta (L.1.570.000 ovvero € 810,84), alla luce delle previsioni del richiamato art.37 del CCNL del 10.4.1996."

Il corrispettivo della funzione di vigilanza, evidenziato nel quantum nel parere ARAN, (rideterminato in euro 1.110,84 annuo lordo dall'articolo 16 del CCNL 22.01.2004) non è confluito nel fondo destinato alla indennità

di risultato e di posizione dei dirigenti (perché la posizione di comandante era coperta a scavalco dal direttore di area) per poter essere erogato al titolare della funzione di comandante, per tale ragione è stata attribuita fuori fondo.

La esclusione di tale voce dalla determinazione del fondo storico, è da ricondursi alla determinazione della retribuzione del direttore di area assorbente di ogni incarico eventualmente attribuito al medesimo direttore di area, ma, poiché si tratta certamente di somme dovute in via obbligatoria e non discrezionale, sia nell' anziché nel quantum, somme che sono state assegnate al bilancio, ma che, più opportunamente, avrebbero dovuto confluire sul fondo con una destinazione vincolata al titolare della funzione di Comandante.

Occorre riassegnare al fondo le somme da erogare a titolo di indennità di posizione al Comandante dirigente in servizio.

Pertanto dall'anno 2018 vengono ricondotte alla costituzione del fondo per essere integrate e valorizzate nella indennità di posizione del dirigente Comandante, con le modalità previste dal nuovo "manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali" deliberato con atto di G.C. n. 29 del 1 marzo 2018

<i>Voce spesa</i>	<i>Importo annuo</i>	<i>Tipologia personale</i>
Indennità di posizione	71.413,94 euro	Dirigenti diritto privato Art. 110 Tuel
Indennità di Risultato	27.888,68 euro	Dirigenti diritto privato Art. 110 Tuel
Indennità di vigilanza	1.110,84 euro	Dirigente Polizia Municipale
Totale	100.413,46 euro	Totale da riassegnare al Fondo Dirigenti

2.1 destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa del personale dirigenziale

Il fondo è stato costituito ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del comparto regioni e autonomie locali (area II) per remunerare la cosiddetta indennità di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Storicamente nel fondo hanno trovato finanziamento anche le retribuzioni dei dirigenti assunti a tempo determinato con contratto di diritto pubblico, mentre fino al 2009 hanno trovato finanziamento dalle voci di bilancio la retribuzione accessoria del personale assunto a tempo determinato con contratto di natura privatistica.

Dal 2010 si è operato la scelta di ricomprendere nel fondo la retribuzione accessoria anche del personale di struttura ancorché assunto con contratto fiduciario escludendo l'ad personam attribuito ai sensi dell'art.110 del dlgs 267/00 (finanziato da bilancio), riferibile alle sole figure di direttori di area.

La disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti del Comune di Reggio Emilia, ha come fonte interna il regolamento di "Organizzazione" ed un accordo decentrato sottoscritto nel 1998.

In data più recente (1999) è stata introdotta e sottoposta a concertazione la metodologia, non più in uso, di "pesatura" delle posizioni dirigenziali e attribuzione del premio di risultato;

successivamente al 1998 il personale dirigenziale non ha più avuto una Rappresentanza Sindacale Unitaria, pertanto tutte le decisioni in materia retributiva che sono state adottate non hanno più avuto una fase negoziale, l'amministrazione ha proceduto alle comunicazioni obbligatorie ai sindacati nazionali di categoria territoriali, mentre le determinazioni sono state assunte con delibera di giunta comunale.

Le modalità di distribuzione delle indennità di cui si discute sono previste dai contratti collettivi le risorse in parte sono destinate alla retribuzione di posizione ed in parte sono destinate alla retribuzione di risultato, con le modalità e seguendo la metodologia di cui alla delibera di G.C. n. 11391 del 13/6/2007 "Approvazione della metodologia per la graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali" fino al 31 dicembre 2017.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale prevede che le amministrazioni determinino la graduazione (c.d. "pesatura") delle funzioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne all'ente. La graduazione delle funzioni determina la cosiddetta retribuzione di posizione.

Parimenti il medesimo contratto dispone che parte della retribuzione dei dirigenti sia collegata alla valutazione della prestazione ed al raggiungimento dei risultati.

Il nuovo “manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali” deliberato con atto di G.C. n. 29 del 1 marzo 2018 per la graduazione delle funzioni dirigenziali e per la determinazione del premio di risultato è stato adeguato a misurare i diversi contenuti e contributi professionali delle posizioni dirigenziali, sul medesimo manuale è stata data opportuna informazione alle OOSS ai sensi dell’art. 8 CCNL 23.12.1999 della Dirigenza, come modificato dall’art. 6, comma 2, CCNL del 22.2.2006. Verificato che è stata data informazione alle OO.SS., ma che non è stata attivata alcuna fase di concertazione da parte delle OOSS firmatarie del CCNL nazionale e che, pertanto, l’amministrazione ritiene definitivamente approvata la nuova metodologia.

La riorganizzazione ha rivisto i ruoli professionali dei dirigenti ed i contributi delle strutture organizzative dell’ente, ha introdotto le strutture c.d. di “policy”, ha ridefinito le logiche organizzative dei servizi e delle aree, ha ridefinito le funzioni dirigenziali di staff.

Nella graduazione delle posizioni dirigenziali sono stati evidenziati, pertanto, gli elementi distintivi delle singole posizioni, sia strutturali che di contributo professionale individuale (conoscenze e competenze manageriali);

la valutazione della prestazione è stata dirottata su quei comportamenti che aderiscono e danno valore alla nuova logica organizzativa;

la valutazione (15 % dell’indennità di posizione per i dirigenti, 25% per i direttori di area) dei risultati attesi è stata agganciata alla struttura del PEG (piano esecutivo di gestione) ed a momenti di monitoraggio periodico.

Il percorso di individuazione delle indennità di posizione di riferimento, ha tenuto conto dei diversi contributi professionali richiesti ai dirigenti di Policy, ai dirigenti di strutture gestionali (servizi e unità di progetto) ai dirigenti di staff.

Sono state introdotte fra i criteri di valutazione del risultato le competenze tecniche e manageriali effettivamente agite dal titolare della posizione, nonché i comportamenti organizzativi effettivamente praticati.

Quanto sopra in linea con quanto affermato nell’”Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”che invita, per quanto riguarda il riassetto normativo e contrattuale della dirigenza, ad eliminare ogni progressione automatica ed a togliere alla “... attuale graduazione degli uffici la funzione esclusiva di meccanismo automatico di differenziazione retributiva...”

Sulla base del percorso di pesatura è delle risorse disponibili sono state determinate le fasce retributive attraverso:

pesatura della posizione, che tiene conto dei seguenti parametri: collocazione nella struttura; complessità organizzativa; responsabilità gestionali interne ed esterne. Per ciascuna posizione dirigenziale sono individuati specifici fattori di pesatura della posizione, ai quali sono attribuiti punteggi predefiniti. La somma consente di individuare la corrispondente fascia di retribuzione in una scala che va dalla Fascia F (minima) alla Fascia A (massima).

In relazione al “peso” attribuito alla posizione dirigenziale, viene corrisposta un’indennità di posizione nella misura dell’85% (75%, nel caso dei Direttori di Area) del valore della fascia di retribuzione di appartenenza;

L’ ad-personam/indennità integrativa di posizione riconosciuta ai Direttori di Area responsabili di strutture di massima complessità dell’Ente (strutture di primo livello), pari a € 3.595,62 annui già approvati in atti precedenti, trova riscontro nell’estrema complessità di tali aggregati organizzativi;

valutazione del risultato, ovvero della performance individuale, che misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (individuali e contributo alla performance generale), le competenze professionali e manageriali dimostrate, i comportamenti organizzativi messi in atto per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, la capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori.

In relazione ai risultati raggiunti, alle competenze e ai comportamenti organizzativi agiti, viene proporzionalmente corrisposta un’indennità di risultato, nella misura massima del 15% (25% nel caso dei Direttori di Area) del valore della posizione, proporzionata all’effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione del risultato si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire, individuabili dal PEG e dalle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione, con pesi differenti:

- risultati raggiunti e grado di realizzazione dei programmi e dei progetti affidati, in relazione agli obiettivi e agli indirizzi definiti dagli organi di governo e alle disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate (70% dell'indennità di risultato);
- competenze professionali e manageriali effettivamente dimostrate dal titolare della posizione, comportamenti organizzativi messi in campo per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni espresse (30% dell'indennità di risultato).

La misurazione dei risultati raggiunti dalle diverse posizioni dirigenziali dipende dalla tipologia degli obiettivi assegnati: prioritari, di miglioramento o routinari. Ciascuno di essi è dotato di un specifico peso specifico.

Le competenze professionali, le competenze manageriali, nonché i comportamenti organizzativi ritenuti necessari ai fini dell'efficace ed efficiente svolgimento dei compiti e del ruolo connessi alla specifica posizione dirigenziale sono indicate nella rispettiva scheda di Job Description e riportate nella Scheda di valutazione.

Sono stati individuati in atti deliberativi i meccanismi di compensazione fra la retribuzione di risultato e i cosiddetti incentivi per legge (cd. Legge merloni e oneri di avvocatura)

Peraltro nella medesima deliberazione GC n.29/2018 all' Allegato 7, sono state provvisoriamente definite le fasce retributive per le posizioni dirigenziali

Fasce Importi *

fascia A +	36.281,64
fascia A	35.281,64
fascia B +	30.281,64
fascia B	28.281,64
fascia C +	27.281,64
fascia C	25.281,64
fascia D +	23.281,64
fascia D	22.281,64
fascia E +	17.281,64
fascia E	16.281,64
fascia F +	15.281,64
fascia F	14.281,64

* comprensivo dell'indennità di risultato del 15%

Direttori di Area

Fasce Importi*

fascia A coordinamento 60.000

fascia B coordinamento 50.000

fascia C coordinamento 40.000

* comprensivo dell'indennità di risultato del 25%

2.2 costituzione 2017 e preventivo 2018

Per espressa disposizione normativa si fa riferimento alla costituzione di cui ai paragrafi precedenti, con la seguente precisazione:

- decurtazione permanente ai fondi per gli anni 2016 e 2017 di euro 38.107,00, pari alle riduzioni operate nel periodo 2011 - 2014 per gli effetti dell'applicazione dell'art.9, comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013, da applicarsi sulla parte delle risorse stabili;
- riduzione di cui all'art. 1 co. 236 della Legge del 28 dicembre 2015 n. 208, pari a 45.846,00 euro, da applicarsi sulla parte delle risorse stabili per 44.411,00 euro e sulla parte delle risorse variabili per 1.435,00 euro;
- decurtazione di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, pari ad 827,00 euro, da applicarsi sulla parte fissa per 801,00 euro e sulla parte variabile per 26,00 euro.

3 - indirizzi per la costituzione dei fondi destinati al salario per il personale non dirigente e dirigente dell'ente, costituzione 2017, ipotesi 2018

3.1. si conferma la consistenza del fondo 2017 destinato al salario accessorio del personale non dirigente come da prospetto sottoriportato e così come rideterminato con D.D. RUAD n. 1793 del 14/12/2017:

PERSONALE NON DIRIGENTE		
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2017		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	F556	2.956.800
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	F61G	380.743
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	F62G	
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	F63G	196.319
RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)	F64G	132.688
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01)	F918	
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	F919	395.897
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	F998	
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	F27I	211.763
DEC.FONDO/PARTE FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)	F00G	79.381
DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D.LGS.75/2017)	F00H	24.674
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	F86H	25.746
Totale Risorse fisse		3.720.883
Risorse variabili		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	F930	20.584
SPONSORIZZAZIONI (ART. 43 L. 449/97)	F959	
CONTENZIOSO TRIBUTARIO ART. 15-bis D.LGS. 546/1992	F928	3.216
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01) (**)	F929	16.880
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 14 C. 1 CCNL 98-01)	F926	79.786
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.09.00)	F88H	3.881
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	F931	
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)	F925	464.735
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)	F932	
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)	F933	
ALTRE RISORSE VARIABILI	F995	

SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	F999	310.345
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)	F001	11.559
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)	F00L	3.538
DECURTAZ. PER ERRATO INCREMENTO PARTE FISSA FONDI 2009-2016 – 1° RATA SU 8		21.402
DECURTAZ. ILLEGITTIMO ESBORSO PARTE VARIABILE FONDI 2012-2016 – 1° RATA SU 5		2.040
Totale Risorse variabili		860.888
TOTALE - euro		4.581.771

PERSONALE NON DIRIGENTE		
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2017 AL 31/12/2017		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Fondo unico per le risorse decentrate		
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA A CARICO FONDO	U07A	711.081
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	U255	1.311.036
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	U893	306.955
INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO, ECC	U257	771.890
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE	U99H	
Totale Destinazioni a valere su risorse fisse		3.100.962
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / PROFESSIONALITA'	U08A	
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE COLLETTIVA	U09A	517.500
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE	U10A	50.100
Totale Destinazioni a valere su risorse variabili		567.600
RISORSE ANCORA DA DISTRIBUIRE - IPOTESI		452.368
SOMME NON UTILIZZATE - IPOTESI		460.841
TOTALE - euro		4.581.771

- Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo e alla sua distribuzione rispetto alle parti fisse e variabili dello stesso, nonché ovviamente rispetto ai contenuti del contratto collettivo decentrato a cui si intende dare corso per le parti non sospese dalla legislazione vigente, anche per l'anno **2018**, operando:
 - 1 - la decurtazione prevista dall'art. dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito dalla L. n.122 del 2010, così come modificato dall'art. 1, comma 456 della Legge 147/2013, pari alle riduzioni applicate al fondo nel 2014, che incorporano complessivamente le decurtazioni operate ai fondi del periodo 2011 - 2014 (contenimento nel corrispondente importo del fondo dell'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale non dirigente in servizio): 211.763,00 euro (di cui 185.385,00 euro per la parte fissa ed euro 26.378,00 per la parte variabile);
 - 2 - la riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 secondo il quale "...a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente", pari a complessivi 90.940,00 euro (di cui 79.381,00 sulla parte fissa e 11.559,00 sulla parte variabile);
 - 3 - la riduzione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.", pari complessivamente a 28.212,00 euro (di cui 24.674,00 euro sulla parte fissa del fondo e 3.538,00 euro sulla parte variabile);

- Si confermano le decurtazioni operate e da operarsi negli esercizi futuri ai sensi dell' art 4 comma 2 DL 16/2014 e degli adempimenti che ne discendono.

PERSONALE NON DIRIGENTE		
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2018		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	F556	2.956.800
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	F61G	380.743
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	F62G	
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	F63G	196.319
RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)	F64G	132.688
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01)	F918	
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	F919	395.897
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	F27I	211.763
DEC.FONDO/PARTE FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)	F00G	79.381
DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D.LGS.75/2017)	F00H	24.674
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	F86H	25.746
Totale Risorse fisse		3.720.883
Risorse variabili		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	F930	20.584
SPONSORIZZAZIONI (ART. 43 L. 449/97)	F959	
CONTENZIOSO TRIBUTARIO ART. 15-bis D.LGS. 546/1992	F928	3.216
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01) (**)	F929	16.880
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 14 C. 1 CCNL 98-01)	F926	79.786
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.09.00)	F88H	3.881
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	F931	
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)	F925	464.735
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)	F932	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - IPOTESI	F999	460.841
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)		11.559
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)		3.538
DECURTAZ. PER ERRATO INCREMENTO PARTE FISSA FONDI 2009-2016 – 2° RATA SU 8		21.402
DECURTAZ. ILLEGITTIMO ESBORSO PARTE VARIABILE FONDI 2012-2016 – 2° RATA SU 5		2.040
Totale Risorse variabili		1.011.384
TOTALE - euro		4.732.267

PERSONALE NON DIRIGENTE		
IPOTESI DESTINAZIONE FONDO ANNO 2018		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Fondo unico per le risorse decentrate		
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA A CARICO FONDO	U07A	711.081
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	U255	1.311.036
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	U893	359.545
INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO, ECC	U257	977.790
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE	U99H	
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / PROFESSIONALITA'	U08A	126.208
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE COLLETTIVA	U09A	564.170

PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE	U10A	50.100
INCENTIVI TECNICI – ART. 113 D.LGS. 50/2016		21.000
Totale Destinazioni		4.120.930
RISORSE ANCORA DA DESTINARE		150.496
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE		460.841
TOTALE - euro		4.732.267

Si individuano in sede di predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione gli obiettivi annuali prioritari definiti dall'organo esecutivo come fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Gli obiettivi propedeutici al calcolo del fondo destinato all'incentivazione del personale sono stati individuati nell'ambito del PEG con la dicitura "obiettivo prioritario".

Gli indicatori legati agli obiettivi prioritari contenuti nel PEG saranno oggetto di monitoraggio e rendicontazione specifica in sede di consuntivo e, in sede di consuntivo verranno riferiti con apposita relazione lo stato dei miglioramenti organizzativi che il piano ha prodotto.

La "sintesi della tecnica di misurazione del risultato" con descrizione degli indicatori specifici è contenuta nell'allegato C al Piano Esecutivo di Gestione 2018 "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Reggio Emilia" validata dall'OIV in data 23/03/2018.

CORRELAZIONE DEL FONDO CON LA PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PRIORITARI

L'importo del fondo (contrattazione decentrata integrativa) è legato alla percentuale di realizzazione degli obiettivi prioritari rapportata al peso degli obiettivi.

Gli obiettivi prioritari sono individuati nel PEG con la lettera P.
Al raggiungimento degli obiettivi prioritari concorrono la maggior parte dei servizi.

Per poter individuare l'importo del fondo da distribuire ai dipendenti è necessario procedere al calcolo dell'indice di correlazione della performance.

Per ogni obiettivo prioritario viene calcolata la media aritmetica del raggiungimento degli indicatori associati all'obiettivo (INDICE DI REALIZZAZIONE R_{Obi}).

Ad ogni indice di realizzazione può essere associato un Peso (P_i).

L'indice di correlazione (IF) viene calcolato attraverso una media ponderata data dalla sommatoria degli indici di realizzazione (R_{Obi}) moltiplicato per il peso (P_i), diviso la sommatoria dei Pesi (P_i).

$$IF = \frac{\sum_{i=1}^n R_{Obi} * P_i}{\sum_{i=1}^n P_i}$$

L'indice di correlazione viene associato al fondo sulla base delle seguenti fasce:

- se il risultato dell' indice di correlazione è compreso tra 50% e 70% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 70%;
- se il risultato dell' indice di correlazione è compreso tra 70% e 90% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 90%;
- se il risultato dell' indice di correlazione è compreso tra 90% e 100% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 100%.

3.2 si conferisce mandato ai competenti dirigenti per le integrazioni ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1999, anche per l'anno 2018 e di provvedere alle comunicazioni di rito alle RSU e OOSS del personale.

3.3 si conferisce, peraltro, mandato ai competenti dirigenti di individuare indicatori di output/outcome ritenuti significativi ai fini del monitoraggio ed attestazione del raggiungimento di quanto indicato sopra (mantenere quanto raggiunto negli anni precedenti e migliorare la performance di spesa e di efficienza dei servizi) ed ulteriormente migliorativi rispetto ai risultati di performance degli anni precedenti, per le integrazioni ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1999, anche per l'anno 2017, e di provvedere alle comunicazioni di rito alle RSU e OOSS del personale.

3.4 si da atto che delle modalità di costituzione ed integrazione del fondo è stata data informazione in via preventiva agli organi di revisione contabile;

3.5 si invitano i competenti dirigenti a provvedere ai sensi dell' art 4 comma 2 DL 16/2014: *“Le Regioni e gli enti locali trasmettono entro il 31 maggio di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale ovvero delle misure di cui al terzo periodo.”*

3.6 si determina la consistenza del fondo destinato al salario accessorio del personale dirigente anno 2017 come da prospetto sottoriportato:

DIRIGENTI		
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2017		
Costituzione fondi per la contrattazione integrativa		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	F400	613.099
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	F403	22.916
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	F65G	44.361
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	F66G	53.485
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	F940	27.950
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	F67G	30.859
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	F406	38.546
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	F934	111.339
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	F84H	38.107
DEC.FONDO/PARTE FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)	F00G	44.411
DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D.LGS.75/2017)	F00H	801
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	F85H	
Totale Risorse fisse - euro		636.558

Risorse variabili		
SPONSORIZZAZIONI (ART. 43 L. 449/97)	F50H	
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97)	F928	
INCARICHI DA SOGGETTI TERZI (ART. 20, CC. 3-5 CCNL 06-09)	F68G	
SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 20 C. 2 CCNL 06-09) (**)	F404	
RIORGANIZZ. (ART. 26 C. 3 - PARTE VARIAB. CCNL 98-01)	F943	
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 98-01)	F944	44.687
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 26 C. 2 CCNL 98-01)	F408	22.000
ALTRE RISORSE VARIABILI	F995	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	F999	290.464
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)		1.435
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)		26
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE VARIAB.	F91H	
Totale Risorse variabili – euro		355.690
TOTALE - euro		992.248

DIRIGENTI		
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2017 al 31/12/2017		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse per la retribuzione di posizione e il risultato		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	U448	413.126
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	U02I	44.687
RISORSE ANCORA DA DESTINARE - IPOTESI		77.693
SOMME NON UTILIZZATE - IPOTESI		456.742
TOTALE - euro		992.248

Mentre, richiamata la determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018, la consistenza del fondo **Dirigenti** anno 2018 risulta essere:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2018	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	38.546,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	111.339,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	38.107,00
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)	44.411,00
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)	801,00
Totale Risorse Fisse	709.083,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 98-01)	44.687,00

INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 26 C. 2 CCNL 98-01)	22.000,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE VARIABILE CCNL 98-01)	27.889,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE – IPOTESI	456.742,00
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 l. 208/2015)	1.435,00
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)	26,00
Totale Risorse Variabili	549.857,00
Totale Fondo anno 2018	1.258.940,00

DIRIGENTI		
IPOTESI DESTINAZIONE FONDO ANNO 2018		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	<i>U448</i>	595.373,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - IPOTESI	<i>U02I</i>	95.715,00
RISORSE ANCORA DA DESTINARE / SOMME NON UTILIZZARE - IPOTESI		567.852,00
TOTALE - euro		1.258.940,00

Reggio Emilia 09.04.2018